

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, WORK MOTIVATION, AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT SEED PRODUCER DUA PUTRI PARE

(PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUSEN BENIH DUA PUTRI PARE)

Zulia Agustin¹, Indah Listyani², Karari Budi Prasasti³
Fakultas Ekonomi - Manajemen, Universitas Islam Kadiri (UNISKA),
Kediri, Indonesia
zuliaagustin123@gmail.com, indahlistyani57@gmail.com,
kararibudiprasasti@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of work ethic, work motivation, and non-physical work environment on employee performance at Pb. Seed Producer Dua Putri. The research uses a quantitative approach with data collection techniques including observation, documentation, interviews, questionnaires, and literature study. The sample consisted of 33 respondents using a saturated sampling method.

Data analysis was conducted through validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The regression results show the equation $Y = 2.595 + 0.499X_1 + 0.040X_2 + 0.845X_3$. The t-test results indicate that work ethic (X_1) and non-physical work environment (X_3) have a significant partial effect on employee performance, with significance values of 0.002 and 0.000, respectively. Meanwhile, work motivation (X_2) does not have a significant partial effect, with a significance value of 0.820. However, based on the F-test, all three

Article history

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

variables simultaneously have a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000.

Therefore, it can be concluded that work ethic and non-physical work environment have a significant partial effect on employee performance, while work motivation does not. However, simultaneously, the three variables collectively have a significant effect on employee performance.

Keywords : Work Ethic, Work Motivation, Non-Physical Work Environment, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada Pb. Produsen Benih Dua Putri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh.

Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil regresi menunjukkan persamaan $Y = 2,595 + 0,499X_1 + 0,040X_2 + 0,845X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,002 dan 0,000. Sementara itu, motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai

<p>signifikansi 0,820. Namun, berdasarkan uji f, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000.</p> <p>Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja tidak. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kata Kunci : Etos Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja non Fisik dan Kinerja</p>	
---	--

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis dalam mengelola tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan pengelolaan SDM adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kemauan, kemampuan, serta sikap dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan sulit berkembang dan bersaing.

Tiga faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Etos kerja berkaitan dengan sikap dan semangat kerja individu yang tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Motivasi kerja menjadi pendorong internal maupun eksternal untuk mencapai target kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja, yang turut memengaruhi kenyamanan dan produktivitas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait ketiga faktor tersebut. Beberapa penelitian menemukan bahwa etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun ada juga yang menunjukkan pengaruh tidak signifikan. Demikian pula dengan lingkungan kerja non fisik, yang dalam beberapa kasus memberikan dampak positif terhadap kinerja, namun dalam konteks tertentu tidak menunjukkan pengaruh yang berarti.

Berdasarkan hasil wawancara awal di PB Produsen Benih Dua Putri, ditemukan berbagai kendala seperti rendahnya inisiatif kerja,

kurangnya apresiasi dari pimpinan, dan minimnya komunikasi serta kerja sama antar karyawan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam aspek etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada PB Produsen Benih Dua Putri.

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan Produsen Benih Dua Putri
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Produsen Benih Dua Putri
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Produsen Benih Dua Putri
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan signifikan etos kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Produsen Benih Dua Putri

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noor, (2021:22) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah pendekatan strategis dalam mengelola SDM perusahaan yang melibatkan berbagai tahap seperti penarikan, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi yang terkait dengan tenaga kerja. Silaen *et al.*, (2021:5) juga mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang ilmu yang memiliki peran dalam melakukan perencanaan, penarikan, pelatihan dan pengembangan karir dalam menciptakan ide perusahaan yang lebih organisasional.

B. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Silaen *et al.*, (2021:7), MSDM memiliki beberapa peran yakni sebagai berikut :

- 1) Analisa jabatan yang memetakan kebutuhan perusahaan dengan menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja dengan tepat.
- 2) Menetapkan kapan promosi, pengembangan dan pemberhentian dilakukan dengan cara yang adil dan bijaksana
- 3) *Forecasting* terhadap penawaran dan permintaan SDM untuk masa yang akan datang
- 4) Kebijakan dalam pemberian balas jasa yang disesuaikan dengan UUD perburuhan
- 5) Melaksanakan penilaian prestasi kerja, pendidikan maupun pelatihan

- 6) Melaksanakan dan mengatur kebijakan pemberian pesangon, pemberhentian atau pensiun.

Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri setiap individu atau bisa disebut juga kegiatan yang dijalankan dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan, (Sofi'i *et al.*, 2020:52).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Purnamasari & Ardhayani 2021:12).

B. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Ruki (2024:38), dalam bukunya ia menjelaskan tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori :

- 1) Tujuan penilaian yang berorientasi masa lalu :
 - (1) Mengendalikan perilaku karyawan dengan menggunakan nilai sebagai alat pemberi penghargaan, punishment, dan ancaman.
 - (2) Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi karyawan berdasarkan penilaian kinerja masa lalu.
 - (3) Menempatkan karyawan dalam peran atau pekerjaan tertentu berdasarkan penilaian kinerja masa lalu
- 2) Tujuan penilaian yang berorientasi masa depan
 - (1) Membantu karyawan dalam memahami peran dan fungsi mereka dalam menetapkan harapan karyawan yang jelas.
 - (2) Meningkatkan hubungan antara karyawan dengan penilai, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam bekerja dengan tekun, senang bekerja dan bersedia memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.
 - (3) Mempersiapkan karyawan dalam mengambil peran yang lebih tinggi dalam perusahaan dengan meningkatkan skill dan kualitas kerja yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.
 - (4) Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk selalu memperbaiki diri, mengevaluasi prestasi dan menetapkan tujuan karyawan itu sendiri untuk pengembangan yang lebih terencana.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SDM

Menurut Sunatar (2022:11), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor

yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan yang dimaksudkan ialah :

- (1) Bakat, kemampuan alami yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik.
 - (2) Sifat Pribadi, sifat yang biasa muncul yakni *introvert* atau *extrovert*
 - (3) Keadaan Fisik, Kondisi kesehatan fisik yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja, seperti stamina, kekuatan fisik, dan kesehatan mental.
 - (4) Pengetahuan, pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal maupun non-formal, seperti pengetahuan tentang pekerjaan, industri, dan teknologi.
 - (5) Keterampilan, kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengalaman, seperti keterampilan teknis, interpersonal, dan *problem solving*.
 - (6) Etos Kerja, sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi perilaku kerja, seperti disiplin, dedikasi, dan tanggung jawab.
 - (7) Pengalaman Kerja, pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan sebelumnya, yang dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan adaptasi.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Faktor internal organisasi antara lain:
- (1) Teknologi, penggunaan teknologi dalam proses kerja, seperti otomatisasi, dan digitalisasi.
 - (2) Sistem Kompensasi, sistem pemberian imbalan kepada karyawan, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan benefit lainnya.
 - (3) Dukungan Sumber Daya, ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, seperti peralatan, bahan baku, dan anggaran.

D. Indikator Kinerja

Menurut Dharma *et al.*, (2023:49) yang menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini :

- 1) Kualitas, menjelaskan tentang proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan seperti, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dilaksanakan.
- 3) Ketepatan waktu, sejauh mana kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 4) Kehandalan, yang berhubungan dengan kemauan ikut serta dalam aktivitas secara profesional, berusaha meningkatkan

keahlian serta membuat konsep pikiran agar dapat meningkatkan kinerja.

- 5) Kebutuhan dalam pengawasan, sejauh mana karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari pimpinan untuk mencegah dirinya melakukan, tindakan yang kurang diinginkan.

Etos Kerja

A. Pengertian Etos Kerja

Rachmmadani & Lamidi, (2024) Menjelaskan Etos kerja menyiratkan dua hal penting. Pertama bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya yakni mampu menghargai pekerjaannya, memiliki komitmen dan merasakan pentingnya berkontribusi pada perusahaan. Kedua, bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya yakni dengan disiplin, bertanggung jawab dan rajin dalam bekerja.

B. Komponen Etos Kerja

Menurut Indrasari & Kartini (2021:164), dalam buku tersebut ia menjelaskan etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut ini :

- 1) Kerja Keras, upaya maksimal yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kerja keras, karyawan menunjukkan semangat untuk mencapai hasil terbaik.
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan berdedikasi pada pekerjaan cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Inisiatif tinggi dalam bekerja, inisiatif penting bagi karyawan untuk menemukan solusi dan cara baru dalam bekerja. Karyawan yang inisiatif cenderung memiliki etos kerja yang tinggi karena mereka selalu berusaha memberikan kontribusi yang bernilai bagi perusahaan.
- 4) Ketepatan Waktu dalam Bekerja, kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu menunjukkan tanggung jawab dan menghargai waktu. karena karyawan yang melaksanakan kegiatan dalam bekerja tepat waktu menunjukkan keseriusan dalam pekerjaannya.
- 5) Kedermawanan di Tempat Kerja, sikap dermawan, seperti saling membantu dan berbagi ilmu dengan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Hal ini dapat meningkatkan rasa saling menghargai dan menumbuhkan etos kerja yang lebih baik di kalangan karyawan.

C. Indikator Etos Kerja

Menurut Yohanis *et al.*, (2024:62), yang mengumumkan ada beberapa indikator-indikator dalam mengukur etos kerja seorang karyawan sebagai berikut:

1) Kerja Keras

Upaya maksimal yang dilakukan karyawan saat bekerja dalam melaksanakan dan mengatasi hambatan maupun tantangan baru untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, seorang karyawan yang lebih fokus dalam bekerja keras cenderung menghasilkan output yang lebih berkualitas dan lebih banyak.

2) Disiplin (Waktu)

Kemampuan karyawan dalam mengatur waktu baik dalam aktivitas bekerja maupun disaat *break*, mematuhi aturan dan melaksanakan tugas sesuai dengan instruksi perusahaan, disiplin kemungkinan besar dapat menciptakan dengan kualitas kinerja tetap baik.

3) Tanggung Jawab dan Rasa memiliki

Kesadaran akan pentingnya menyelesaikan tugas yang diberikan dan dampaknya terhadap kinerja tim atau organisasi. Terlihat dari inisiatif untuk menyelesaikan masalah, proaktivitas dalam mencari solusi, dan rasa memiliki terhadap tujuan perusahaan, merasa memiliki juga dapat dikatakan ikut andil dalam keberhasilan perusahaan, sehingga termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

4) Rajin

Ketekunan dalam melakukan pekerjaan, terlihat dari kebiasaan untuk selalu aktif dan produktif, serta kemauan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, rajin memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Secara bahasa istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni "*movere*" artinya "dorongan". Menurut Ajabar (2020:39), motivasi merupakan suatu usaha dalam mengerahkan dorongan untuk karyawan dalam perusahaan agar selalu bekerja dengan giat untuk mencapai tujuan dengan berhasil, sehingga apa yang dicita-citakan baik dari karyawan dan perusahaan tercapai. Berelson dan Steiner (dalam Ajabar 2020:39), juga mendefinisikan motivasi sebagai suatu usaha untuk mendorong perilaku seorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

B. Metode Motivasi

Menurut Yusuff (2023:29), dalam bukunya ia menjelaskan adapun dua metode motivasi yaitu :

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi yang diberikan secara langsung di setiap individu dalam memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, khususnya seperti pujian, pengakuan, tunjangan dan sebagainya.

2) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi yang hanya diberikan pada kelengkapan fasilitas kerja dalam mendukung akses menyelesaikan pekerjaan, baik berupa ruang kerja yang aman dan nyaman dan sebagainya.

C. Indikator Motivasi

Menurut Supriyadi (2023:104), menyimpulkan indikator motivasi kerja menjadi 4 sebagai berikut :

1) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan pribadinya akan pemenuhan kebutuhan pribadi. Dorongan dari luar diri, seperti imbalan finansial yang tepat. Tujuan yang Jelas baik individu dan organisasi yang ingin dicapai secara bersama.

2) Kebutuhan Penghargaan atau Apresiasi

Pengakuan atas prestasi yang telah dicapai, pemberian hadiah atau insentif sebagai bentuk penghargaan, perhatian dan dukungan dari atasan.

3) Kebutuhan Rasa Aman

Lingkungan kerja yang aman yaitu meliputi bebas dari bahaya kecelakaan, kebakaran, atau ancaman fisik lainnya.

4) Kebutuhan Fisik

Fasilitas penunjang kerja, ini mencakup segala sesuatu yang secara fisik mendukung kinerja karyawan, seperti peralatan peralatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Ruang kerja yang nyaman seperti pencahayaan, ventilasi yang baik, dan tata letak ruangan yang ergonomis. Fasilitas umum: ruang istirahat, kantin, toilet yang bersih dan memadai.

Lingkungan Kerja non Fisik

A. Pengertian Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Novel *et al.*, (2023:148), Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berhubungan dengan rekan kerja baik hubungan dengan atasan ataupun dengan sesama karyawan, bawahan dan pimpinan. Kondisi yang mendukung kerja sama antar rekan kerja yang dapat memberikan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Rivai (2017:112), yang menjelaskan lingkungan kerja non fisik adalah segala susasana kerja yang berhubungan dengan psikologis karyawan yang meliputi, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan serta aspek sosial yang memungkinkan karyawan akan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja.

B. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Anam & Rahardja (2017), mengidentifikasi tiga komponen utama dari lingkungan kerja non-fisik, yaitu:

- 1) Persepsi Keamanan, merupakan perasaan aman yang dirasakan karyawan dalam berbagai aspek kehidupan kerja. Selain keamanan fisik, karyawan juga membutuhkan rasa aman secara psikologis, seperti terhindar dari tekanan kerja yang berlebihan, perlakuan tidak adil, dan intimidasi antara karyawan dengan karyawan.
- 2) Loyalitas, Loyalitas karyawan terhadap organisasi merupakan ikatan emosional yang kuat yang mendorong mereka untuk berkomitmen dan memberikan kontribusi terbaik. Loyalitas dapat dibentuk melalui berbagai cara, seperti melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan atas prestasi, dan menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung.
- 3) Kepuasan Kerja, sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sifat pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk pengembangan diri.

Ketiga lingkup di atas saling terkait dan saling mempengaruhi. Misalnya, perasaan aman akan meningkatkan loyalitas karyawan, dan loyalitas yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Lingkungan kerja non-fisik yang positif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, penurunan tingkat *turnover*, dan peningkatan inovasi, (Ardiansyah *et al.*, 2024).

C. Indikator Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Juhaeti *et al.*, (2024:117) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan dengan atasan
Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati dan menghargai perlu dalam hubungan antar karyawan dengan atasan untuk

kerjasama dalam mencapai *goal* perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih nyaman dan betah dalam bekerja dan kemungkinan menimbulkan semangat kerja untuk karyawan.

2) Hubungan dengan karyawan setingkat

Hubungan yang harmonis antar karyawan sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik maka akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat dalam bekerja. Hubungan yang harmonis dalam perusahaan ditandai dengan kerjasama, saling menghormati, dan dukungan sosial, yang akan menciptakan iklim kerja yang positif.

3) Hubungan karyawan dengan bawahan

Bagi mereka yang memiliki bawahan, kemampuan dalam memimpin, mendelegasikan tugas dengan jelas, dan mampu mengembangkan potensi bawahan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut Sugiyono, (2019:16) metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan positivisme, digunakan dalam meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PB “Produsen Benih Dua Putri” di Jalan Gadungan-Kepung, Desa Gadungan - Dusun Gadungan Barat Kecamatan Puncu -Pare Kabupaten Kediri.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Produsen Benih Dua Putri Pare, dengan keseluruhan populasi berjumlah 33 orang. Dengan menggunakan sampel jenuh yakni penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 50 orang

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yang artinya penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan

apabila jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 10 orang, istilah lain dari sampel jenuh ini adalah sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, (Sugiyono, 2019:288).

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut, (Sugiyono, 2019:194) :

- 1) **Observasi**
Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung melalui pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek penelitian berdasarkan gejala yang tampak pada saat itu.
- 2) **Dokumentasi**
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dalam bentuk dokumen, arsip, buku dan gambar berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian yang sedang dilakukan.
- 3) **Wawancara (*Interview*)**
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit atau kecil. Wawancara ini dilakukan langsung secara tatap muka oleh peneliti dengan pimpinan untuk konfirmasi, lalu melanjutkan pada karyawan itu sendiri untuk memberi informasi lebih lanjut, mengenai permasalahan yang terjadi pada Produsen Benih Dua Putri.
- 4) **Kuesioner**
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memberikan jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden.
- 5) **Studi Kepustakaan**
Studi kepustakaan ini peneliti mencari, mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah. Langkah yang penting bagi peneliti untuk menetapkan topik, kajian teoritis, perbandingan buku buku dan literature yang dapat dijadikan referensi teori untuk penelitian ini, baik berupa buku metode penelitian dalam mendukung penelitian agar lebih kuat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Hasil validitas yang menyajikan sejauh mana instrumen pernyataan dikatakan valid atau tidak, validitas data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistical Package Science)* versi 26, yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Pearson Correlation (>0,344)	Sig. (2 Tailed) (<0,005)	Keterangan
Etos Kerja	X1.1	0,544	0,001	Valid
	X1.2	0,744	0,000	Valid
	X1.3	0,564	0,001	Valid
	X1.4	0,451	0,008	Valid
	X1.5	0,593	0,000	Valid
	X1.6	0,677	0,000	Valid
	X1.7	0,790	0,000	Valid
	X1.8	0,806	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,682	0,000	Valid
	X2.2	0,702	0,000	Valid
	X2.3	0,785	0,000	Valid
	X2.4	0,632	0,000	Valid
	X2.5	0,641	0,000	Valid
	X2.6	0,638	0,000	Valid
	X2.7	0,596	0,000	Valid
	X2.8	0,516	0,002	Valid
Lingkungan Kerja n.Fisik	X3.1	0,680	0,000	Valid
	X3.2	0,709	0,000	Valid
	X3.3	0,617	0,000	Valid
	X3.4	0,828	0,000	Valid
	X3.5	0,771	0,000	Valid
	X3.6	0,650	0,000	Valid
Kinerja Y	Y1	0,541	0,001	Valid
	Y2	0,654	0,000	Valid
	Y3	0,426	0,013	Valid
	Y4	0,655	0,000	Valid
	Y5	0,567	0,001	Valid
	Y6	0,554	0,001	Valid
	Y7	0,584	0,000	Valid
	Y8	0,761	0,000	Valid
	Y9	0,590	0,000	Valid
	Y10	0,828	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1 pada seluruh item pernyataan dari variabel etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja dapat dikatakan valid karena nilai *pearson correlation* memenuhi syarat atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi sig. 2 tailed memenuhi syarat dengan menunjukkan hasil $< 0,05$.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur konsistensi dan keandalan suatu instrumen penelitian dalam menghasilkan data agar dapat dipercaya atau reliabel. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* >0,60 berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *software SPSS (Statistical Package Science)* versi 26, yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach 's alpha</i>	Std.Reliabile	Ket.
Etos Kerja (X1)	0,799	>0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,800	>0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja non Fisik (X3)	0,803	>0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,821	>0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui variabel etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja menghasilkan nilai *Cronbach 's Alpha* >0,60 sehingga instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau layak dipercaya.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah residu dalam model regresi berdistribusi normal. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (sig) lebih dari 0,05. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode *One-Sample-Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Standar Normalitas	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,191	>0,05	Normal
Motivasi Kerja (X2)	0,055	>0,05	Normal
Lingkungan Kerja non Fisik (X3)	0,160	>0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,200	>0,05	Normal

Pada hasil tabel 3 dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk variabel X maupun Y memiliki distribusi normal dengan menunjukkan nilai > 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi data bersifat linier atau tidak. Untuk mengetahui hubungan antar

variabel sudah bersifat linier atau tidak, maka dapat dilihat dari nilai sig *deviation from linearity*.

Tabel 4 Uji Linieritas

Variabel	Sig (<i>Deviation From Linierity</i>)	Standar Linier	Ket.
Etos Kerja (X1) - Kinerja (Y)	0,185	>0,05	Linier
Motivasi Kerja (X2) - Kinerja (Y)	0,560	>0,05	Linier
Lingkungan Kerja non Fisik (X3) - Kinerja (Y)	0,642	>0,05	Linier

Berdasarkan Tabel 4, nilai signifikansi etos kerja (X1) sebesar 0,185, motivasi kerja (X2) sebesar 0,560, dan lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0,642, seluruhnya >0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear.

3. Uji Multikolinieritas

Teknik yang digunakan dalam mencari multikolinieritas adalah menggunakan modul *regresion linier* dari program SPSS 26 dengan kriteria nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) <10 dan nilai *tolerance* >0,10, maka dapat dinyatakan tidak terjadi atau bebas dari multikolinieritas.

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

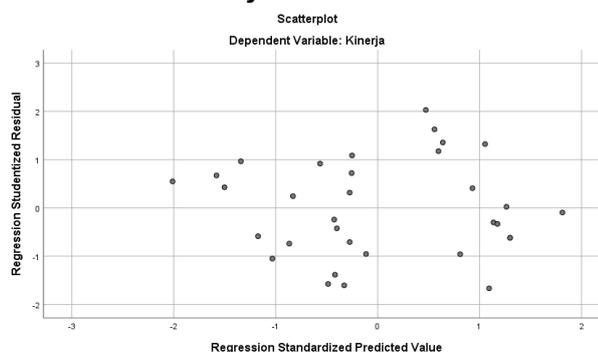
Variabel	Tolerance (>0,10)	VIF (<10)	Keterangan
Etos Kerja (X1) - Kinerja (Y)	0,384	2,605	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X2) - Kinerja (Y)	0,329	3,042	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja non Fisik (X3) - Kinerja (Y)	0,772	1,295	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel yaitu etos kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai *tolerance* >0,10 dan VIF <10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada varian dalam variabel pada model regresi yang tidak sama. Teknik yang digunakan adalah dengan melihat grafik *scatterplot*.

Gambar 1 Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar 4.2 atau gambar *scatterplot* menunjukkan hasil tidak terdapat pola tertentu seperti corong atau melengkung, gambar tersebut menunjukkan titik yang menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value* maka kesimpulannya gambar tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

5. Uji Glejser

Uji glejser merupakan uji yang dilakukan dalam mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan menggunakan prinsip jika nilai sig $>0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, jika nilai sig $<0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Glejser

Variabel	Nilai Sig	Std. Uji Glejser	Keterangan
Etos Kerja (X1) - Kinerja (Y)	0,302	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2) - Kinerja (Y)	0,672		Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja non Fisik (X3) - Kinerja (Y)	0,986		Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 4.14, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ (etos kerja 0,302; motivasi kerja 0,672; lingkungan kerja non fisik 0,986), sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

D. Regresi Linier Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis sejauh mana hubungan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Hasil regresi linier berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0,499	3,432	0,002	H0 : Ditolak Ha: Diterima
Motivasi Kerja (X2)	0,040	0,230	0,820	H0 : Diterima Ha: Ditolak
Lingkungan Kerja non Fisik (X3)	0,845	4,939	0,000	H0 : Ditolak Ha: Diterima
Konstanta (a)	2,595	0,467	0,644	

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 maka dapat dituliskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b1.X_1 + b2.X_2 + b3.X_3 + e$$

$$Y = 2,595 + 0,499 X_1 + 0,040 X_2 + 0,845 X_3 + e$$

E. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengukur dan menganalisis dimana setiap variabel *independen* memberikan pengaruh terhadap variabel *dependen* secara individu.

Tabel 8 Hasil Uji t

Variabel	Hasil Analisis		Keterangan
	Sig.	t _{tabel}	
Etos Kerja (X1)	0,002 < 0,05	3,432 > 2.045	H0. Ditolak Ha. Diterima

Motivasi Kerja (X2)	0,820 > 0,05	0,230 < 2.045	H0. Diterima Ha. Ditolak
Lingkungan Kerja non Fisik (X3)	0,000 < 0,05	4,939 > 2.045	H0. Ditolak Ha. Diterima

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji t menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,432 > t_{tabel} 2,045$. Variabel motivasi kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan (sig. $0,820 > 0,05$; $t_{hitung} 0,230 < t_{tabel}$). Sementara itu, variabel lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (sig. $0,000 < 0,05$; $t_{hitung} 4,939 > t_{tabel}$). Dengan demikian, secara parsial hanya variabel X1 dan X3 yang berpengaruh signifikan terhadap Y.

2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengukur dan menganalisis dimana setiap variabel *independen* memberikan pengaruh terhadap variabel *dependen* secara bersama.

Tabel 9 Hasil Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis		Keterangan
	Sig.	F	
Diduga terdapat pengaruh etos kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan Produsen Benih Dua Putri	0,000 < 0,05	24,903 > 2,93	H0 : Ditolak Ha : Diterima

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji hipotesis simultan (uji F), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $24,903 > F_{tabel} 2,93$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara simultan signifikan terdapat pengaruh yang

signifikan antara Etos Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)	Keterangan
0,849	0,720	Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 72%

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,849, yang mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,720 menunjukkan bahwa 72% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sementara sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

F. Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pb. Produsen Benih Dua Putri

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X1) memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dengan $t_{hitung} 3,432 > t_{tabel} 2,045$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, etos kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PB. Produsen Benih Dua Putri. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan—yang mencakup dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab—semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan membangun kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif, menjaga lingkungan kerja, serta mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan demi mendukung produktivitas dan efisiensi kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mouren Bawelle & Jantje Sepang (2016) dalam jurnal berjudul "*Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Peneliti menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab, disiplin, dan termotivasi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Relevansi antara kedua penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pb. Produsen Benih Dua Putri

Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,820 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,230 < t_{tabel} 2,045$, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PB. Produsen Benih Dua Putri. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diterima karyawan belum menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun perusahaan memberikan apresiasi atau dukungan dari atasan, fluktuasi motivasi tersebut tidak secara langsung memengaruhi performa kerja. Sebaliknya, karyawan telah memiliki dorongan intrinsik yang kuat, seperti orientasi terhadap tanggung jawab, komitmen kerja, dan pencapaian tujuan, yang berdiri secara independen dari insentif eksternal. Dengan demikian, motivasi mereka tidak bergantung penuh pada penghargaan atau dukungan perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Hasan Hafidzi (2019) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,549 > 0,05$. Ketidaksignifikanan ini dijelaskan karena sebagian besar pegawai di instansi tersebut merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang telah memiliki standar kerja dan etos profesional yang tidak bergantung pada faktor motivasi eksternal. Relevansi antara kedua studi ini memperkuat pandangan bahwa dalam kondisi tertentu, motivasi kerja bukanlah satu-satunya determinan dalam memengaruhi kinerja, terutama ketika karyawan telah memiliki orientasi kerja yang terbentuk secara mandiri.

Pengaruh Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pb. Produsen Benih Dua Putri

Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} sebesar $4,939 > t_{tabel}$ 2,045, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PB. Produsen Benih Dua Putri. Temuan ini mengindikasikan bahwa aspek-aspek non fisik di lingkungan kerja, seperti hubungan kerja yang harmonis, solidaritas antar karyawan, dukungan dari rekan kerja, dan komunikasi yang efektif, memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman secara psikologis dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Firlianza Dhifasari, Zakharia Rialmi, dan Ardhiani Fadhila (2022) dalam penelitian berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Dimsun Echodinno*". Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,028 < 0,05$. Meskipun hubungan antar rekan kerja dalam UKM tersebut telah terjalin dengan baik, keterbatasan dalam komunikasi menjadi hambatan dalam penyampaian informasi pekerjaan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik di sektor usaha kecil maupun menengah. Kesamaan hasil ini memperkuat bukti bahwa faktor lingkungan non fisik menjadi elemen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PB. Produsen Benih Dua Putri

Hipotesis keempat atau uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PB. Produsen Benih Dua Putri. Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.17, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $24,903 > F_{tabel}$ 2,93. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu secara komprehensif meningkatkan dan mengelola aspek-aspek tersebut untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Firlianza Dhifasari, Zakharia Rialmi, dan Ardhiani Fadhila (2022) dalam studi berjudul *"Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Dimsum Echodinno"*. Dalam penelitian tersebut, uji simultan terhadap ketiga variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya sinergi antar variabel dalam menciptakan peningkatan kinerja.

Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016) berjudul *"Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna"*, yang menunjukkan bahwa variabel etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$. Konsistensi hasil ini memperkuat kesimpulan bahwa pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui peningkatan etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja non fisik memiliki peran penting dalam mendorong kinerja yang optimal.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PB. Produsen Benih Dua Putri, dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,432 > t_{tabel} 2,045$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong kedisiplinan, manajemen waktu, serta inisiatif kerja karyawan.
2. Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,820 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,230 < t_{tabel} 2,045$. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukanlah faktor dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan, yang kemungkinan

disebabkan oleh fokus utama sebagian besar karyawan pada gaji pokok, bukan pada penghargaan atau insentif non-finansial.

3. Lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,939 > t_{tabel} 2,045$. Ini menunjukkan bahwa aspek non-fisik dalam lingkungan kerja seperti hubungan interpersonal, komunikasi yang efektif, dan budaya organisasi—berperan penting dalam mendorong kinerja. Budaya senioritas yang dominan dan kurangnya dukungan kerja tim dapat menjadi hambatan yang perlu dibenahi.
4. Secara simultan, etos kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja non fisik (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 24,903 > F_{tabel} 2,93$. Artinya, ketiga variabel independen secara kolektif mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk secara seimbang mengelola dan meningkatkan ketiga aspek tersebut guna mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. nur, Qomariah, N., & Hafidzi, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol.4 No.
- [2] Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, Vol.6 No.1
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/18000>
- [3] Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Sleman-Yogyakarta: Deepublish.
- [4] Ardiansyah, F. H., Sundari, S., & Pujiastut, R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Objek Wisata Air Bojongsari. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, Vol.7 No.1

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14120>

- [5] Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bri Cabang Tahuna. *Jurnal Emba*, Vol. 4 No.
- [6] Dharma, R., Hady, H., & Zefriyenni, Z. (2023). *Kinerja Karyawan Perbankan: Tinjauan Pengukuran dan Implikasi* (H. Hady ed.). Padang-Sumatera Barat: CV. Gita Lentera.
- [7] Dhifafsari, F., Rialmi, Z., & Fadhila, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, Vol. 2 No. <https://journals.upiyai.ac.id/index.php/IKRAITHEKONOMIKA/article/view/1327>
- [8] Indrasari, M., & Kartini, ida ayu nuh. (2021). *Karakteristik Sumber Daya Manusia di Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi dan Etos Kerja)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- [9] Juhaeti, Damayanti, N., Permatasari, rita intan, & Sitio, vera sylvia saragi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wangandowo-Bajang: PT. Nasya Expanding Management.
- [10] Noor, J. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Rangkasbitung-Banten: La Tansa Mashiro Publisher.
- [11] Purnamasari, W., & Ardhayani, I. W. (2021). *Buku ajar Manajemen Kinerja Industri*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- [12] Ruki, muhammad nasir. (2024). *Faktor-Faktor Kunci Dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Sleman-Yogyakarta: Deepublish.
- [13] Silaen, N. ruth, Setyagustina, K., Ningsih, luh kartika, Syamsuriyah, Sari, anggri puspita, Bakti, R., Satriawan, dewa gede, Fadlillah, alnisa min, Maftuhah, R., Kr, m yusuf alfian endra anggoro, Idrus, S., Kartika, riana dewi, & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data dan Analisis)* (A. Masruroh ed).Bandung-Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung.
- [14] Sofi'i, I., Mukhoyyaroh, & Yunus. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru* (N. Duniawati ed).Indramayu-Jawa Barat: CV Adanu Abimata.

- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D* (Sutopo ed). Bandung: Alfabeta.
- [16] Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi* (D. Sunarsi ed.). Wonocolo-Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- [17] Yohanis, Putro, G., Putri, A., Arfiandy, Basri, M., Slamet, S., Jannah, M., Paembonan, G., Sartika, ririn ayu, & Hikmah. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wangandowo-Bajang: PT. Nasya Expanding Management.
- [18] Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai*. PT. Nasya Expanding Management.