

Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HENRY UNION

Andry dan I Gede Adiputra

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis

Universitas Tarumanagara

Email : andry.angz@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of work ethics and work environment on employee performance. The method in this study was causal research with a quantitative approach with using questionnaires as a data collection tool. The population in this research is all employees working in PT. Henry Union. The sample size used in this study was 40 respondents. This study uses SmartPLS version 3.0.0. By using purposive sampling, in this study shows that work ethics and work environment on employee performance have a positive and significant effect.*

Keywords: *Work Ethic, Work Environment, Job Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh ethos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Henry Union di Jakarta. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.0.0. Dengan menggunakan *purposive sampling*, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa ethos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci: Ethos Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan antara lain rendahnya kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia (karyawan) dalam sebuah perusahaan sangat penting dan menentukan perkembangan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan, sehingga perlu adanya pengolahan sumber daya manusia yang baik. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam dunia kerja adalah etika dalam bekerja. Etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Hal lain yang terpenting dalam organisasi yaitu lingkungan kerja. Dimana kondisi sekitar dapat mempengaruhi produktivitas kinerja.

Masalah yang dihadapi yaitu masih terlihat karyawan yang kurang bertanggung jawab atas tindakannya dalam perusahaan, hal tersebut mencerminkan bahwa kurangnya kesadaran individu dalam mematuhi dan mengikuti peraturan yang ada, ketentuan maupun etika yang ada. Akibat kurangnya etika karyawan dalam perusahaan tersebut, menyebabkan karyawan tidak bisa memaksimalkan produktivitasnya dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. hal tersebut dikarenakan kebiasaan yang terbawa masing-masing karyawan yakni moral baik maupun moral yang buruk. Dalam hal ini perlu

adanya komunikasi dari atasan sehingga karyawan dapat membiasakan moral-moral yang baik dalam bekerja dan menghilangkan moral-moral yang buruk, maka dari itu kinerja karyawan akan meningkat sedikit demi sedikit. Masalah selanjutnya yaitu suhu udara yang terlalu dingin dikarenakan penyetelan suhu ac secara maksimal. Terkadang tidak semua karyawan terbiasa dengan ruangan yang terlalu dingin. Akibat hal itu, karyawan mulai tidak fokus dengan pekerjaannya dikarenakan mengigil maupun mengantuk. Hal ini dapat dikaitkan dengan kurangnya memerhatikan kondisi lingkungan kerja terhadap karyawan, dimana masalah yang sederhana ternyata dapat berdampak pada kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Ethos Kerja. Menurut Sukrisno Agoes dan I Cenik Ardana (2009:26) etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal yang berarti tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Dalam bentuk jamak, *ta etha* berarti adat istiadat. Dalam hal ini kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata lain yaitu *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak, dan cara hidup.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa etika adalah prinsip-prinsip moral dasar manusia dalam kehidupan sehari-hari dimana suatu tindakan itu mempunyai tolak ukur dalam menilai baik atau buruknya tindakan seseorang yang didasari oleh adat istiadat, moral, cara hidup dan kebiasaan sehingga menjadi acuan yang di pakai dalam kehidupan individu dalam menjalankan kegiatan yang mereka lakukan tanpa merugikan orang lain maupun diri sendiri.

Lingkungan Kerja. Menurut Serdamayanti (2009:21) mengutarakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar para pekerja.

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Kinerja Karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015:67).

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil prestasi yang terbentuk dari seberapa seriusnya seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mencerminkan kualitas kinerja karyawan tersebut mempunyai pengaruh dalam memajukan perusahaan tersebut.

Kaitan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian menurut Khaled Al-Omari & Haneen Okasheh (2017) yaitu *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jordan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat bahwa kendala situasional terdiri dari faktor-faktor seperti kebisingan, perabot kantor, ventilasi dan cahaya, adalah kondisi lingkungan kerja utama yang memiliki dampak negatif pada kinerja pekerjaan dan harus mendapatkan perhatian lebih. Dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Data populasi diambil dari perusahaan mesin sebanyak 85 karyawan. Dari hasil penelitian ini disarankan bahwa atasan harus mengambil inisiatif untuk memotivasi karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja mereka. Karena karyawan termotivasi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan mereka akan mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan dari pekerjaan itu. Dengan demikian meningkatkan kepuasan atasan. sumber dari penelitian jurnal ini adalah *International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017)*.

Dalam Penelitian menurut Aditya W. Demus, Paulus Kindangen & Maria V. J. Tielung (2015) tentang *The Impact of Work Environment on Employee Performance*. menyatakan bahwa lingkungan kerja Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *PT Bank Artha Graha International Tbk, Manado Branch Calaca*. Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan bank yang berjumlah 30 karyawan. sumber dari penelitian jurnal ini adalah *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015*.

Dalam penelitian menurut Nur Zainie Abd hamid, Narehan Hassan (2015) tentang *The Relationship between workplace environment and job performance in selected government office in shah alam, selangor*. menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam hal ini lingkungan kerja dan jenis kelamin responden dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pekerjaan. Praktik lingkungan tempat kerja yang baik mungkin membawa manfaat bagi organisasi, di mana ia dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan perilaku positif saat bekerja saat yang sama mencegah dari ketidaksetiaan dan ketidakpuasan. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sebanyak 150 koresponden. sumber dari penelitian jurnal ini adalah *International Review of Management and Business Research Vol. 4 Issue.3 September 2015*.

Uraian penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang baik berdampak pada efektivitas karyawan itu sendiri dan juga dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Kaitan Etika Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian menurut Shahrul Nizam bin Salahudina, Mohd Nur Ruzainy bin Alwia, Siti Sarah binti Baharuddina & Siti Syafina binti Halimata (2016) tentang *The Relationship between Work Ethics and job Performance*. menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara etos kerja dan kinerja. Etika kerja terbukti menjadi prediktor yang baik terhadap kinerja karyawan. Hasilnya konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Miller et. al., (2001). Itu membuktikan dalam pekerjaan itu etika akan menghasilkan

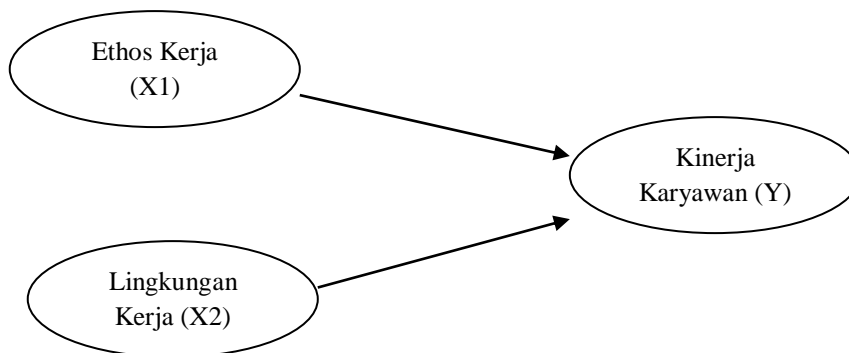
kinerja karyawan yang tinggi dan menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan etika dapat membantu organisasi untuk mencapai kinerja hebat secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan pada ritel perdagangan tekstil yang berlokasi di Selangor, Kuala Lumpur dan Johor. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden sebanyak 157 karyawan. sumber penelitian ini adalah *3rd International Conference on Business and Economics, 21 - 23 September, 2016*.

Dalam penelitian menurut Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding, Ahmad Gani & Syamsu Nujum (2017) tentang *The Effect of Organizational Culture and Work Ethic on Job Satisfaction and Employee Performance*. menyatakan bahwa etika kerja mempunyai pengaruh tapi tidak signifikan. dibutuhkan dukungan penciptaan kepuasan kerja yang tinggi sehingga untuk memberikan kontribusi penuh pada penciptaan kinerja karyawan yang tinggi. Di sisi lain, kepuasan kerja yang dirasakan ditemukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menunjukkan perannya sebagai variabel intervening dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja sebagai pemerintah lokal di Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan. Sample yang digunakan berjumlah 357 karyawan. sumber penelitian ini adalah *Achmad Faisal A. Sapada" The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance."* *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, vol. 6, no. 12, 2017, pp. 28-36.

Dalam penelitian menurut Vendi Arianto, Sekar Gondo & Arik Prasetyo(2017) tentang *The Effect on Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee's Performance*. menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional, etos kerja, dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Kediri. Hal ini memiliki makna bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. penelitian juga membuktikan bahwa : variabel Gaya Kepemimpinan Situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Kediri, sedangkan variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Kediri, dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Gudang Garam Kediri dengan jumlah ± 25.000 orang. Dimana sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Sumber dari penelitian ini adalah *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 52 No. 1 November 2017.

Uraian penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan akan merasa lebih nyaman dengan moril rekan karyawan tersebut dan disiplin dalam mengerjakan tugas maupun misi yang dibebankan. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan nyaman dan produktivitas kinerja karyawan tidak terganggu.

Kerangka pemikiran ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dengan Hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh antara Ethos Kerja dengan Kinerja Karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

METODOLOGI

Subjek penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada PT. Henry Union yang berlokasi di jalan danau agung tanjung priok, jakarta utara. Untuk penelitian ini data yang dipakai adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti. Sugiyono (2011:137) menyatakan sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini merupakan hasil dari pengisian kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh para karyawan dan metode analisis datanya menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. teknik untuk menentukan sampel pada penelitian untuk menggunakan metode non-probability sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 sampel.

Hasil Uji Statistik

Menurut Imam Ghozali(2012:98) uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan uji t adalah sebagai berikut:

Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak, Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen

Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Variabel	Path Coefficients	T-statistics	P-values
Ethos Kerja	0.323	2.249	0.025
Lingkungan Kerja	0.619	5.071	0.000

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai *P-Values* < 0,05.

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel ethos kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 signifikan karena ethos kerja mempunyai nilai T-Statistik sebesar 2,249 dan nilai *P-Values* sebesar 0,025. Nilai T-Statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel ethos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 signifikan karena lingkungan kerja mempunyai nilai T-Statistik sebesar 5,071 dan nilai *P-Values* sebesar 0,000. Nilai T-Statistik tersebut lebih besar dari pada batas nilai kriteria yaitu 1,96 dan nilai *P-Values* lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DISKUSI

Hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa variabel ethos kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil dari nilai t-statistik kinerja karyawan sebesar 2,249 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan *p-values* sebesar 0,025 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ethos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Shahrul Nizam bin Salahudin(2016), Mohd Nur Ruzainy bin Alwi(2016), Siti Sarah binti Baharuddin(2016, dan Siti Syafina bini Halimat(2016) yang menyimpulkan bahwa ethos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ethos kerja terbukti etika akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menunjukkan bahwa pelaksanaan pekerjaan etika dapat membantu organisasi untuk mencapai kinerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan dengan yang melanggar kode etik dalam bekerja dapat menyebabkan masalah-masalah yang tidak terduga dan mengakibatkan terhambatnya maupun penurunan kualitas kerja karyawan tersebut, dan juga dapat berdampak kepada karyawan lain. Karena itu, pentingnya kode etik yang sesuai bagi karyawan sebagai pedoman, dan mendorong mereka untuk melakukannya mempraktikkan etika kerja yang baik demi meningkatkan kinerja mereka. Budaya etika yang baik dalam suatu organisasi akan memberikan arahan dan bimbingan dalam berbagai bidang untuk membangun keharmonisan karyawan, kesatuan karyawan dan beretika.

Selanjutnya hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil dari nilai t-statistik kinerja karyawan sebesar 5,071 yang berarti lebih besar dari 1,96 dan *p-values* sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Khaled Al-Omari(2017) dan Haneen Okasheh (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. prestasi kerja merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi karyawan tentang bagaimana mereka beradaptasi terhadap kendala situasional dan lingkungan kerja yang pantas maupun tidak pantas. dengan lingkungan kerja yang nyaman, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja sehingga kinerja karyawan

meningkat, dan mereka akan mencapai hasil dari tugas yang dibebankan dengan efisien. Perlu diperhatikan kendala tersebut termasuk faktor yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara ethos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Henry Union. Karyawan yang memiliki kode etik dapat bekerja dengan baik dan harmonis sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Henry Union. Artinya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan diperhatikan dapat memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran. Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada di PT. Henry Union, maka saran yang dapat diberikan bagi perusahaan dan bagi peneliti lain yaitu:

1. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang memadai dan dorongan untuk melakukan praktik etika kerja yang baik terhadap karyawan karena dengan pelatihan akan meningkatkan kedisiplinan dan keharmonisan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan karyawan tersebut. Selain itu budaya etika juga perlu difokuskan karena dengan budaya etika yang kuat berpotensi menjadikan perusahaan tersebut unik dimana keharmonisan sesama karyawan terjaga.
2. Disarankan kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan menyesuaikan kondisi lingkungan kerja tersebut dengan kenyamanan karyawan bersama. Disarankan pula mengadakan survei dengan karyawan tentang kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik dalam jangka waktu tertentu guna menghindari masalah-masalah yang akan muncul kedepannya.
3. Bagi peneliti di masa mendatang, disarankan untuk melakukan penambahan variabel atau menggunakan variabel lain dalam meneliti kinerja karyawan. penambahan variabel lain seperti motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, djam'an Satori. 2011. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung. Alfabeta.
- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2009. Etika Bisnis dan Profesi. Jakarta: Salemba Empat.
- Al-Omari, K. & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. International Journal of Applied Engineering Research. Vol 12(24). 15544-15550.*
- Alex S. Nitisemito, 2001, Manajemen Personalia, Edisi Kedua, Ghazalia Indonesia.
- Agustinio. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga : Jakarta.
- Arianto, V., Gondo, S., & Prasetyo. A. (2017). *The Effect of Situational Leadership Style, Work Ethic, and Work Motivation on The Employee's Performance. Journal Administration Business. Vol 52(1), 154-162.*
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management, Sixth Edition*. New York: McGrawHill.
- Baron, J. G. (2000). *Behavior in Organization Understanding & managing the human Side of work*. Edisi 3. Graw Hill Inc.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Darmodiharjo, Darji, dan Shidarta. (2004). *Pokok-pokok Filsafat Hukum*. Jakarta: Gramedia.
- Demus, A.W., Kindangen, P., & Tielung, M. V. J. (2015). *The Impact of Work Environment on Employee Performance. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Vol 15(5)*. 818-827.
- Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamid, N. Z. A., & Hassan, N. (2015). *The Relationship Between Workplace Environment and Job Performance in Selected Government Office in Shah Alam. International Review of Management and Business Research. Vol 4(3)*. 845-851.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hodges, C. (2015). *Law and Corporate Behavior: Integrating Theories of Regulations, Enforcement, Compliance and Ethics*. Bloomsbury Publishing.
- Istijanto. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhalindo.
- Keraf, Gorys. 2009. *Diksi dan Gaya Bahasa*. Jakarta. Gramedia.
- Khaerul, Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Majid, N. (2010). *Religious Society, Bringing Values of Islam in Life*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan ke-12). Bandung: Remaja Rosda Jaya.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2001). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-39. <https://doi:1006/jvbe.2001.1838>.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Kinerja Karyawan*. BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. (2002). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins Stephen P, 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Rudito Bambang, Melia Famiola, (2007). *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Masyarakat Di Indonesia*. Cetakan Pertama, Penerbit Rekayasa Sains, Bandung.
- Safitri, A.S. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Manajemen, Vol 6(6), 3398-3430.
- Salahudina, S. Nizam., Alwia, M. N. R., Baharuddina S. Sarah., & Halimata, S. Syafina. (2016). *The Relationship between Work Ethics and Job Performance. International*

- Conference on Business and Economics.* 466-471.
<http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.43>.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B. A., Gani, A., & Nujum, S. (2017). *The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance. The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Vol 6(12). 28-36. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Sarwono, Sarlito Wirawan, (2005). Psikologi Lingkungan,, Penerbit PT. Gramedia Grasindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sondang P. Siagian, 2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetjipto, Budi W, Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Amara Book. 2008
- Sugito, Sumartono. (2004). Manajemen Operasional. Malang: Banyumedia.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Penerbit CV, Alfabeta.
- Supardi. 2003. Kinerja Karyawan. Ghalia Jakarta.
- Tasmara, Toto. (2000). *Towards a devout Muslim: explore your own potential*. Jakarta. Gema Insani.
- Tasmara, Toto. (2002). *Cultivating Islamic Work Ethics*, Jakarta: Gema Insani Press.
- The Liang Gie dan Buddy Ibrahim, 2010. Administrasi Perkantoran Modern. Liberty. Yogyakarta.
- Qohar, Drs. H Adnan. 2012. Jurnal pengertian etika dan profesi hukum.
- Widjaja, A. W. (2012). Komunikasi dan Hubungan Masyarakat. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Widodo, S, E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.