

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA DALAM PRODUKTIVITAS AWAK KRI BALONGAN-908

Agung Wijayanto¹, Sundjoto², Sri Rahayu³

^{1,2,3}.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya Email:

agung79wijayanto@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas personil awak KRI Balongan-908. Dalam konteks militer, khususnya di lingkungan TNI Angkatan Laut, produktivitas personil merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas operasional kapal perang. Keprihatinan terhadap tingkat produktivitas yang belum optimal mendorong dilakukannya penelitian ini untuk mengidentifikasi faktor-faktor determinan yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil awak KRI Balongan-908 yang berjumlah 98 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus, sehingga seluruh populasi menjadi responden penelitian. Variabel independen yang diteliti meliputi budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan etos kerja (X3), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja personil (Y). Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan software SPSS versi 25. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas personil awak KRI Balongan-908. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja personil. Selain itu, etos kerja juga terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personil, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat etos kerja yang dimiliki personil, semakin baik pula produktivitas yang dapat dicapai. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap produktivitas personil awak kapal dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kedua variabel merupakan prediktor kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja personil di lingkungan kapal perang. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan budaya organisasi yang positif dan penguatan etos kerja melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan personil.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Etos Kerja, Produktivitas, KRI Balongan-908, Regresi Berganda

PENDAHULUAN

KRI Balongan-908, yang diluncurkan dengan sistem airbag, merupakan bagian dari upaya modernisasi TNI Angkatan Laut untuk meningkatkan kemampuan logistik dan operasionalnya. Kapal ini akan menjalani instalasi perangkat dan uji coba laut sebelum diserahkan kepada Kementerian Pertahanan sebagai Kapal Bantu Cair Minyak (BCM) dalam Satuan Kapal Bantu TNI AL. Pengadaan enam unit kapal tanker baru hingga tahun 2024 sangat penting untuk menggantikan kapal-kapal tua yang telah beroperasi sejak tahun 1960-an. Modernisasi adalah langkah strategis untuk memastikan kesiapan tempur di tengah tantangan keamanan maritim yang kompleks (Supriyanto, 2021).

Kapasitas logistik yang baik sangat penting bagi keberhasilan operasi militer (Chairil,

2023), sehingga KRI Balongan diharapkan dapat mendukung misi kemanusiaan dan penegakan hukum di perairan Indonesia. Inovasi teknologi dalam desain kapal dan infrastruktur pemeliharaan juga krusial untuk menjaga kesiapan operasional (Dzakwanramadhanus & Pribadi, 2021). Sebagai bagian dari Komando Armada III yang berpusat di Semarang, KRI Balongan memiliki peran strategis dalam menjaga kedaulatan maritim Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas personil awak KRI Balongan - 908. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan komitmen di antara personil (Schein, 2023), sementara lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan motivasi dan kinerja (Roberts, 2023). Selain itu, etos kerja yang tinggi mendorong efisiensi dan dedikasi terhadap tugas (Harrison, 2024). Dengan mengeksplorasi interaksi ketiga faktor tersebut pada produktivitas awak KRI Balongan - 908, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam merumuskan strategi peningkatan efektivitas personil serta kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam konteks militer.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Menurut Naraha et al. (2020), budaya organisasi didefinisikan sebagai "rangkaian nilai-nilai, keyakinan, atau norma-norma yang harus dipahami, diterima, dan diterapkan oleh anggota organisasi sebagai panduan perilaku dan untuk menangani situasi yang muncul dalam konteks organisasi." Hal ini menunjukkan bahwa budaya tidak hanya berfungsi sebagai pedoman internal tetapi juga sebagai alat untuk menghadapi tantangan eksternal. Dalam konteks ini, Wulandary et al. (2017) menekankan pentingnya budaya adaptif yang dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi dalam merespons perubahan lingkungan. Mereka menyatakan bahwa "budaya adaptif dianggap sebagai faktor penting dalam keberlanjutan dan perkembangan jangka panjang suatu organisasi," sehingga menciptakan lingkungan kerja yang responsif terhadap dinamika pasar atau situasi sosial menjadi sangat vital.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Darmadi (2020) yang menyatakan bahwa

"lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kinerja mereka." Lingkungan ini mencakup berbagai faktor, mulai dari fisik seperti fasilitas dan infrastruktur, hingga aspek sosial seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya organisasi. Penelitian oleh Setiawan et al. (2021) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa "kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan," sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan organisasi.

Etos Kerja

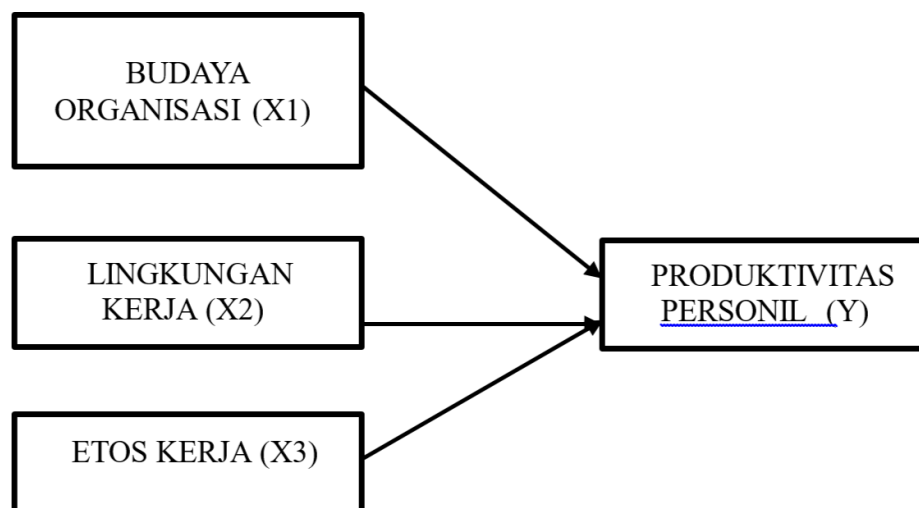
Menurut Pahmawati et al. (2020), etos kerja didefinisikan sebagai "semangat kerja yang menjadi karakteristik khas individu atau kelompok orang yang bekerja," yang mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari sikap serta perilaku mereka di tempat kerja. Etos kerja ini tidak hanya berakar pada pandangan etika mengenai pekerjaan, tetapi juga diwujudkan melalui tekad dan tindakan nyata dalam lingkungan kerja.

Produktivitas Karyawan

Menurut Mardiasmo (2021), "produktivitas diukur sebagai ukuran efisiensi produktif, yaitu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan," yang mencerminkan seberapa efektif sumber daya digunakan untuk menghasilkan output. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada jumlah input yang digunakan tetapi juga pada cara input tersebut dikelola dan dimanfaatkan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis pada dasarnya adalah kesimpulan atau dugaan sementara atas permasalahan

berdasarkan kerangka pemikiran yang dilandasi oleh teori, yaitu sebagai berikut:

H1: Diduga budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Personil Awak KRI Balongan - 908

H2: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Personil Awak KRI Balongan - 908

H3: Diduga etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas Personil Awak KRI Balongan - 908

H4: Diduga budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas Personil Awak KRI Balongan - 908

H5: Diduga etos kerja memiliki pengaruh positif dan dominan terhadap produktivitas Personil Awak KRI Balongan - 908

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam konteks penelitian merujuk pada keseluruhan individu atau objek yang menjadi fokus studi dan dari mana sampel diambil. Menurut Sugiyono (2021), "populasi adalah kumpulan seluruh elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian." Dengan demikian, definisi dan karakteristik populasi menjadi landasan penting dalam setiap langkah proses penelitian. Pada penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh personal awak KRI Balongan 908 yang berjumlah 98 orang. Sampel dalam penelitian ini mencakup semua personil awak yang bekerja di KRI Balongan - 908, atau penelitian sensus yang berjumlah sebanyak 98 orang.

ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,774	0,244	0,000	Valid
	X1.2	0,717	0,244	0,000	Valid
	X1.3	0,635	0,244	0,000	Valid
	X1.4	0,418	0,244	0,000	Valid

Sumber: Olah data 2025

Hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X1) menunjukkan bahwa

semua indikator yang diuji memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,244, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,519	0,244	0,000	Valid
	X2.2	0,482	0,244	0,000	Valid
	X2.3	0,686	0,244	0,000	Valid
	X2.4	0,681	0,244	0,000	Valid

Sumber: Olah data 2025

Hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan bahwa semua indikator yang diuji juga memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,244, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Etos Kerja (X3)	X3.1	0,615	0,244	0,000	Valid
	X3.2	0,667	0,244	0,000	Valid
	X3.3	0,718	0,244	0,000	Valid
	X3.4	0,720	0,244	0,000	Valid

Sumber: Olah data 2025

Hasil uji validitas untuk variabel Etos Kerja (X3) menunjukkan bahwa semua indikator yang diuji memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,244, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Signifikan	Keterangan
Produktivitas Personil awak kapal (Y)	Y1	0,720	0,244	0,000	Valid
	Y2	0,390	0,244	0,000	Valid
	Y3	0,627	0,244	0,000	Valid
	Y4	0,669	0,244	0,000	Valid

Sumber: Olah data 2025

Hasil uji validitas untuk variabel Produktivitas Personil Awak Kapal (Y) menunjukkan bahwa sebagian besar indikator yang diuji memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, yaitu 0,244, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Pengujian reliabilitas ini berguna dalam menganalisa konsistensi hasil pengukuran saat dilakukan sebanyak dua kali maupun lebih tanpa mengubah alat ukurnya. Dengan menggunakan uji *Cronhcach's Alpa*, dapat disimpulkan reliabel (dapat dipercaya) jika nilai *Cronhcach's Alpa* $> 0,60$. Berikut merupakan tampilan data hasil uji reliabilitas pada penelitian ini

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Signifikan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,745	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,713	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0,768	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,728	0,60	Reliabel

Sumber: Olah data 2025

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari standar minimum 0,60, yang menandakan bahwa instrumen pengukuran tersebut dapat diandalkan.

b. Uji Hipotesis

1. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	45.089	3	15.030	58.610	.000b
	Residual	24.105	94	.256		
	Total	69.194	97			

Sumber: Olah data 2025

Pada tabel 4.12 ditunjukkan bahwa nilai dari F hitung 58.610 dengan nilai signifikansi 0.000 yang artinya bahwa H3 diterima. Hal tersebut menandakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3) secara simultan / bersamaan menimbulkan pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja Personil Awak KRI Balongan - 908.

2. Uji T

Uji hipotesis parsial t-test bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 7. Hasil Uji F

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized	Coefficients	Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.197	.281		.701	.485
	Budaya Organisasi	.342	.084	.369	4.066	.000
	Lingkungan Kerja	.376	.080	.374	4.712	.000
	Etos Kerja	.220	.070	.230	3.131	.002

Sumber: Olah data 2025

Budaya Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Personil Awak Kapal (Y)

Variabel Budaya Organisasi memiliki t hitung 3,541 dan nilai signifikansinya 0,001 < 0,05 Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa H1 diterima, sehingga ditarik

kesimpulan bahwa budaya organisasi (X1) menimbulkan pengaruh secara signifikan pada variabel terikat, yaitu produktivitas personil awak kapal (Y).

Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Personil Awak Kapal (Y)

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,745 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$, Hasil tersebut mengindikasikan bahwa H3 terbukti sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X2) menimbulkan pengaruh secara signifikan pada variabel terikat yaitu produktivitas personil awak kapal (Y).

Etos Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Personil Awak Kapal (Y)

Variabel Etos Kerja (X3) memiliki nilai t hitung 3,745 dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$, Hasil tersebut mengindikasikan bahwa H3 terbukti sehingga dapat dibuat kesimpulan bahwa Etos Kerja (X3) menimbulkan pengaruh secara signifikan pada variabel terikat yaitu produktivitas personil awak kapal (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini berdasarkan hasil dalam analisa dan pembahasan, adalah:

- 1) Budaya organisasi menimbulkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas Personil Awak KRI Balongan - 908.
- 2) Etos Kerja memberikan pengaruh yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Personil Awak KRI Balongan - 908.
- 3) Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap berdampak signifikan terhadap produktivitas personil awak kapal, artinya tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2021). Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3). <https://doi.org/10.55886/Esensi.V23i3.217>
- Amelia, R., Hadijah, S., & Nasir, M. (2019). Pengaruh Konsentrasi Asam Alkohol Terhadap Hasil Pemeriksaan Basil Tahan Asam

- Metode Ziehl Neelsen. Jurnal Media Analis Kesehatan, 10(2).
<https://doi.org/10.32382/Mak.V10i2.1266>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif. Istiqra: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam, 2(1).
- Anoraga And Prasetyo. (2015). Dimensi Etos Kerja. Maker: Jurnal Manajemen, 7(May).
- Ansori, M. B., Karmila, M., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Nafaz Collection. Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi, 3(2), 193–205.
<https://doi.org/10.55606/Jurima.V3i2.2242>
- Arisanti, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Restrukturisasi Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Kasus Pada Pt Citra Agro Lombok Sebagai Pengelola Rph Banyumulek. Jurnal Tambora, 3(1).
<https://doi.org/10.36761/Jt.V3i1.182>
- Az Zuhri, F. M., & Permanasari, K. I. P. (2019). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fis Universitas Negeri Malang. Ekonomi Bisnis, 24(2).<https://doi.org/10.17977/Um042v24i2p93-103>
- Candra Adi Rahmat, Kurniabudi, & Novianto, Y. (2023). Penerapan Metode Regresi Linier Berganda untuk Mengestimasi Laju Pertumbuhan Penduduk Kabupaten Musi Banyuasin. Jurnal Informatika Dan Rekayasa Komputer (Jakakom), 3(1).
<https://doi.org/10.33998/Jakakom.2023.3.1.732>
- Dustin Wyrmand (2023) Pengaruh Kompetensi Dan Pendelegasian Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Dreamland Group Kec. Sungailiat, Kab. Bangka, Prov. Kep. Bangka Belitung. (N.D.).
- Enggana, J., Lie, D., Efendi, E., & Julyanthry, J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 5(1). <https://doi.org/10.37403/Sultanist.V5i1.80>
- Firanti, D. A., Sulistiani, I., & Sary, M. P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Niara, 14(2).
<https://doi.org/10.31849/Niara.V14i2.5810>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (Jiph), 1(2).
<https://doi.org/10.55927/Jiph.V1i2.937>
- Halizah, S. N., Retnowati, E., Darmawan, D., Khayru, R. K., & Issalillah, F. (2022). Determinants Of Customer Trust: A Study On Safety, Ease-Of-Use, And Perceived Usefulness Of Herbal Products Of Kuku Bima Ener-G. Journal Of Trends Economics And Accounting Research, 2(4), 86–92. <https://doi.org/10.47065/Jtear.V2i4.266>

- Khairuddin, K. (2022). Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Social Library*, 2(1). <https://doi.org/10.51849/Sl.V2i1.60>
- Lahamid, Q., Hairunnisa, N., & Putra, I. C. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Religiusitas. *Synergy: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 8–15. <https://doi.org/10.52364/Synergy.V2i1.13>
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1). <https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.22>
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. L'essential. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3). <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V2i3.3020>
- Masduki. (2020). Kontribusi Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.21009/Improvement.V7i2.18332>
- Meiryani. (2021). Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear. *Binus University Faculty Of Economics And Communication Accounting*.
- Naraha, H. M., Syauta, J. H., & Jouwe, M. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi:(Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom). *Jurnal. Ekonomi & Bisnis P-Issn*, 2086-4515.
- Pahmawati, R., Darna, N., & Herlina, E. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). *Jurnal Bussiness Management And Entrepreneurship*, 2(4).
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580-589.
- Purnomo, K. D. M. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Cargill Indonesia Di Amurang Provinsi Sulawesi Utara. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 249-255.
- Rakna Fahreza, W. (2020). Komunikasi Adalah Proses Penyampaian Makna Pada Orang Lain, Ini Tujuan Dan Fungsinya | Merdeka.Com. *Merdeka.Com*, September.
- Ratri, A. P. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1). <https://doi.org/10.47652/Metadata.V4i1.137>
- Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbis), 1(2). <https://doi.org/10.24034/jimbis.V1i2.5416>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang.
- Among Makarti, 11(1). <https://doi.org/10.52353/ama.V11i1.160>
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Capital Life Indonesia Di Jakarta. Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology, 4(1). <https://doi.org/10.32500/jematech.V4i1.1445>
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.V3i4.11292>
- Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Journal Of Global Business And Management Review, 3(2), 51. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.V3i2.6278>
- Wulandary, T., Syamsun, M., & Dirjosuparto, S. (2017). Pengaruh Adaptabilitas Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Karyawan Pada Organisasi Pt Krakatau Steel Tbk. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.196>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-188.