

Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tower Bersama Grup Jakarta

Bramamukti Sanggrama Arya Kencana

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Lady Diana Warpindyastuti

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat

Korespondensi penulis: bramamukti028@gmail.com

Abstract. Bramamukti (64200807). *Work ethics and work environment are important components that can affect employee performance in completing their work. This study aims to determine the effect of work ethics and work environment on employee performance of PT Tower Bersama. This research uses quantitative methods by distributing questionnaires to PT Tower Bersama and the sampling technique in this study uses non-probability sampling method, namely saturated sample technique with a sample size of 62 respondents of PT Tower Bersama employees and sampling techniques using questionnaires and will be tested by the SPSS version 25 application. The data collected is supported by validity test and reliability test to see the feasibility of the data used. Analysis of the research instrument model is supported by classical assumption testing as a condition of multiple linear regression testing, namely: normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test and by testing the coefficient of determination. The results showed that work ethics and work environment have a positive and significant effect partially and simultaneously on the performance of employees of PT Tower Bersama.*

Keywords: *Work Ethics, Work Environment, Employee Performance*

Abstrak. Bramamukti (64200807). Etika kerja serta lingkungan kerja merupakan komponen penting yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tower Bersama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner kepada PT. Tower Bersama dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling yakni teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel 62 responden karyawan PT. Tower Bersama dan teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner serta akan diuji oleh aplikasi SPSS versi 25. Data yang dikumpulkan didukung oleh pengujian uji validitas dan uji reliabilitas guna melihat kelayakan data yang digunakan. Analisis model instrumen penelitian didukung oleh pengujian asumsi klasik sebagai syarat pengujian regresi linier berganda yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji regresi linier berganda serta dengan melakukan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian mendapatkan bahwa etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tower Bersama.

Kata kunci: Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Seiring pengembangan badan usaha, para pekerja wajib beroperasi lebih produktif dan sukses untuk meningkatkan persaingan di tempat kerja dan menjamin eksistensi perusahaan. Sumber daya manusia kini menjadi komponen penting dalam bisnis. Seiring kemajuan teknologi, sumber daya yang tersedia juga semakin maju, dan selain itu, teknologi di bidang sumber daya manusia perlu lebih terlibat dalam membantu individu melakukan pekerjaannya.

Oleh karena itu, dalam mencapai suatu tujuan perusahaan perlu diketahui ada beberapa faktor yang akan meningkatkan kinerja karyawan seperti pada penelitian ini akan mengangkat etika kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penting sesuai dengan fenomena-fenomena yang ditemui di PT. Tower Bersama.

Etika Kerja di PT. Tower Bersama ini merupakan suatu perilaku yang harus diterapkan sewaktu mereka bekerja, etika yang baik secara positif menjaga hubungan yang baik sesama tim rekan kerja, menurut hasil survey dan observasi ditemukan beberapa fenomena atau masalah dalam etika kerja seperti, kepatuhan terhadap peraturan dalam menjalani pekerjaan masih sering kali diabaikan oleh karyawan, penyalahgunaan waktu kerja juga menjadi masalah dalam etika kerja di perusahaan ini masih ditemukan senioritas dan perbedaan jabatan juga menjadi hambatan di perusahaan ini.

Selain Etika kerja, Lingkungan Kerja juga merupakan suatu peranan penting di suatu perusahaan atau organisasi terutama di PT. Tower Bersama ini, Lingkungan tempat bekerja merupakan tempat yang sudah seharusnya diperhatikan dan menjamin para pekerja agar bekerja dengan maksimal dan baik, Dikombinasikan dengan keberdayaan fasilitas dan infrastruktur serta perspektif sosial yang membantu karyawan menyelesaikan tugas, lingkungan kerja memberikan efek kepada kinerja karyawan.

Menurut Susilowati “Lingkungan kerja adalah semua hal yang mempengaruhi tempat kerja seseorang, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan mempengaruhi kinerja mereka” (Fauzi et al. 2022).

Penulis juga menganalisa mengenai Lingkungan kerja sebagai variabel penelitian di PT. Tower Bersama, berdasarkan pentingnya lingkungan kerja juga ditemukan beberapa masalah yang menarik untuk dibahas, berdasarkan hasil survey dan observasi kepada karyawan di PT. Tower Bersama beberapa masalah lingkungan kerja yang ditemui di perusahaan tersebut seperti adanya perbedaan pendapat, ketidakcocokan rekan kerja, ketidakpuasan pekerja yang tidak puas dengan lingkungan tempat kerjanya yang disebabkan oleh ketidakadilan dalam penanganan, kurangnya dukungan dari manajemen, atau kurangnya peluang untuk berkembang dan ketidaktepatan jam istirahat yang sering kali dikeluhkann karyawan karena sering

terlambat beristirahat hal akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan secara langsung.

Berdasarkan pemaparan diatas, dugaan sementara peneliti yaitu etika kerja dan lingkungan kerja bisa berdampak pada kinerja karyawan, karena itu penulis berminat mengangkat topik penelitian “Pengaruh Etika kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tower Bersama Grup Jakarta”

KAJIAN TEORITIS

Etika Kerja

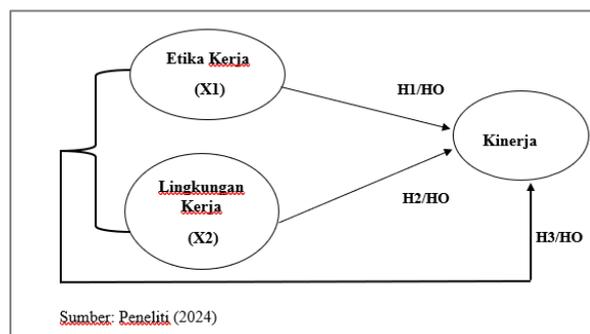
Etika kerja didefinisikan sebagai suatu sikap seseorang yang berhubungan dengan kebiasaan hidup yang baik pada suatu individu atau kelompok seseorang di lingkungan kerja (Prihartini and Sudirno 2023).

Kepemimpinan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua hal yang ada dalam lingkungan tempat bekerja dan dapat berdampak positif dan negatif kepada karyawan saat bekerja tergantung kondisi lingkungan kerja itu sendiri (Jaya 2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai ukuran seberapa baik karyawan dalam memenuhi atau melampaui harpan dan standar yang telah di tetapkan perusahaan (Budiasa 2021).



Gambar 1
Kerangka Berpikir

2. METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini memakai penelitian kuantitatif dimana data yang sudah diperoleh dari hasil kuesioner akan dianalisis secara statistik menggunakan alat analisis SPSS 25. Menurut Sugiyono Menurut Sugiyono pendekatan kuantitatif merupakan sebuah metode penelitian yang dilakukan peneliti yang berdasarkan ilmu filsafat positif dan biasa dipakai guna riset pada populasi juga sample penelitian, dan dalam pengolahan datanya berupa *statistic* maksud tujuan utamanya yakni guna menguji hipotesis dari setiap *variable* yang telah dirapkan (Darmaputra and Setyadie 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tower Bersama sebesar 62 orang. Sampel ditentukan menggunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling dengan memakai sampel jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel sejumlah 62 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil wawancara serta kuesioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari jurnal atau buku, teori menurut para ahli dan referensi lainnya yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali uji validitas dapat dinyatakan dan ditetapkan valid jika setiap butir pernyataan yang teradapat di kuesioner dapat mencerminkan apa yang akan diukur dan mendapatkan hasil akhir dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (Umami Roza 2020). Uji validitas dilakukan guna melihat dan menguji kebenaran juga ketetapan suatu alat ukur khususnya untuk mengukur hasil kuesioner dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali uji reliabilitas berfungsi untuk melihat tingkat konsisten jawaban karyawan dan untuk mengujinya dapat menggunakan instrument koefisien reliabilitas *combach alpha*, dihitung menggunakan prosedur reliabilitas di program SPSS. Jika nilai *crombach alpha* > 0.60 maka kuesioner dianggap memenuhi satandar reliabilitas (Umami Roza 2020).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali beragumen yakni uji normalitas dapat dipakai untuk melihat adakah di model regresi variabel bebas dan juga variabel terikat atau kedua variabel tersebut memiliki distribusi secara normal atau tidak (Umami Roza 2020).

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali memaparkan uji multikolinearitas berguna untuk melihat apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau independent (Umami Roza 2020).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali berpendapat jika tidak ada pola yang jelas dan distribusi tidak cenderung berkumpul jika diatas atau dibawah nol pada sumbu Y, maka tidak ada tanda-tanda terjadinya heterokedasitas pada penelitian tersebut (Umami Roza 2020).

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali menjelaskan bahawa dalam meneliti suatu penelitian guna melihat apakah model regresi yang dipakai sudah menunjukan keterkaitan jika signifikan, oleh karena itu model tersebut harus lulus pengujian asumsi klasik (Siswanto and Hastuti 2023).

Uji Hipotesis

Uji T

Menurut Ghozali fungsi uji t ini bertujuan guna melihat berapa besar pengaruh *variable independent* yang dipakai di penelitian ini secara individu dalam menjelaskan *variable dependent* secara parsial (Oktaviano 2022). Bila nilai t hitung $>$ t tabel atau signifikan $<$ 0,05, dapat menyimpulkan yakni *variable independent* mempengaruhi *variable dependent* secara signifikan. Jika nilai t hitung $<$ t tabel atau signifikan $>$ 0,05, dapat menyimpulkan yakni *variable independent* tidak mempengaruhi *variable dependent* secara signifikan.

Uji F

Menurut Menurut Ghozali pada uji simultan ini akan dilihat pengaruh antara keduanya yaitu variabel independent secara kolektif mempengaruhi variabel dependen dan semua variabel tersebut memberikan hasil yang sama-sama berpengaruh baik *dependent* atau variabel *independent* (Oktaviano 2022) Jika nilai f hitung $>$ f tabel atau signifikan $<$ 0,05 maka hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali menjelaskan koefisien determinasi ditujukan guna menemukan sejauh mana model dapat menjelaskan variasi *variable dependent* (Siswanto and Hastuti 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas data ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X1)

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person	r table	Keterangan
Etika kerja	P1	0,854	0,250	Valid
	P2	0,716	0,250	Valid
	P3	0,868	0,250	Valid
	P4	0,736	0,250	Valid
	P5	0,832	0,250	Valid
	P6	0,838	0,250	Valid
	P7	0,830	0,250	Valid
	P10	0,620	0,250	Valid
Lingkungan kerja	P1	0,759	0,250	Valid
	P2	0,642	0,250	Valid
	P3	0,719	0,250	Valid
	P4	0,644	0,250	Valid
	P5	0,657	0,250	Valid
	P6	0,674	0,250	Valid
	P7	0,706	0,250	Valid
	P8	0,578	0,250	Valid
	P9	0,781	0,250	Valid
	P10	0,645	0,250	Valid
Kinerja karyawan	P1	0,474	0,250	Valid
	P2	0,698	0,250	Valid
	P3	0,706	0,250	Valid
	P4	0,660	0,250	Valid
	P5	0,708	0,250	Valid
	P6	0,720	0,250	Valid
	P7	0,294	0,250	Valid
	P8	0,681	0,250	Valid

Berdasarkan dari analisis uji validitas menggunakan *pearson correlation* pada tabel 2, terdapat 25 butir pernyataan yang dapat diketahui bahwa seluruh item nilai *pearson correlation* berada di atas angka 0,250 yang merupakan r tabel pada hal tersebut ialah semua item pernyataan pada variabel etika kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas data ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Jumlah Item Kuesioner	Keterangan
Etika kerja (X1)	0,913	7	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,872	10	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,779	8	Reliabel

Berdasarkan hasil pengolahan data pengujian reliabilitas tabel 2 memperlihatkan hasil skor Cronbach Alpha dari seluruh variabel etika kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), serta kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 (*Cronbach Alpha* > 0,6), artinya mampu diputuskan yakni seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Pengujian Normalitas data ditunjukkan pada tabel 3

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57435544
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.080
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data tabel 3, didapatkan hasil skor *Asymp. Sig.* (2-tailed) atau skor signifikansi untuk model regresi sebesar 0,200 > 0,05 berarti residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tercapai. Hal ini menunjukkan yaitu

data tersebut layak dijadikan sebagai data untuk membuktikan kebenaran hipotesis karena data yang dipakai ialah data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian Multikolinearitas data ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

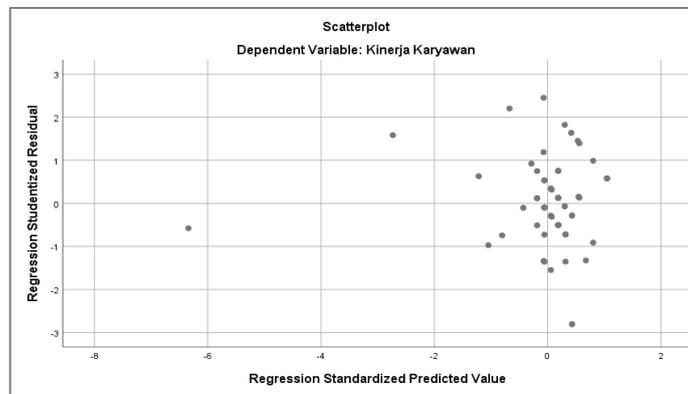
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etika Kerja	.436	2.295
	Lingkungan Kerja	.436	2.295

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis multikolinearitas angka tabel 4, didapatkan hasil skor *tolerance* variabel etika kerja (X_1) serta variabel lingkungan kerja (X_2) masing-masing senilai 0,436 > 0,10 serta didapatkan skor VIF senilai 2,295 < 10. Dengan ini artinya tidak terjadinya multikolinearitas pada model regresi yang dipakai peneliti ini.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian normalitas data ditunjukkan pada gambar 2



Gambar 2

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Berdasarkan data diatas memperlihatkan penyebaran titik-titik terbentuk terletak di wilayah atas serta bawah angka 0 garis Y serta tidak menyerupai suatu pola atau secara acak. Artinya mampu diputuskan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal tersebut menunjukkan kebenaran hipotesis dalam uji statistik nantinya.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.283	2.051		5.501	.000
	Etika Kerja	.306	.074	.416	4.138	.000
	Lingkungan Kerja	.342	.069	.502	4.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji pada regresi linier berganda yang didapatkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11.283 + 0,306X_1 + 0,342X_2 + e$$

Maka disimpulkan bahwa nilai konstanta (a) positif sebesar 11.283 artinya apabila etika kerja (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai sama nol (0), maka nilai Y sama dengan nilai konstanta yaitu 11.283. Untuk nilai b_1 atau koefisien regresi positif variabel etika kerja (X_1) berjumlah 0,306, mampu diartikan bila nilai b_1 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,306 satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi etika kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkatkan. Selanjutnya untuk nilai b_2 atau koefisien regresi positif variabel lingkungan kerja (X_2) berjumlah 0,342 artinya bila nilai b_2 naik 1 satuan, maka nilai Y akan naik 0,342 satuan. Dapat disimpulkan yaitu semakin tinggi lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkatkan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Hasil pengujian T (Parsial) data ditentukan pada tabel 5.

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.283	2.051		5.501	.000
	Etika Kerja	.306	.074	.416	4.138	.000
	Lingkungan Kerja	.342	.069	.502	4.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada table 6 menunjukkan hasil dari uji t penelitian ini yang dapat diinterpretasikan berdasarkan tabel tersebut hasil uji t variabel etika kerja (X_1) memperoleh hasil t hitung 4.138 lebih besar dari t tabel > t tabel 2,001 (t hitung > t tabel), serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari < 0,05 (sig < 0,05), diputuskan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel etika kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya untuk hasil uji t variabel lingkungan kerja (X_2) memperoleh hasil t hitung 4.994 lebih besar dari t tabel > t tabel 2,001 (t hitung > t tabel), serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari < 0,05 (sig < 0,05), diputuskan H_0 ditolak serta H_2 diterima. Dengan ini menandakan keberadaan pengaruh signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja (Y).

Uji f (Simultan)

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	429.983	2	214.992	83.895	.000 ^b
	Residual	151.194	59	2.563		
	Total	581.177	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Kerja

Diperoleh hasil F hitung berjumlah 83.895 > F tabel senilai 3,15 (F hitung > F tabel) serta signifikansi 0,000 lebih kecil dari < 0,05 (0,000 < 0,05), mampu diputuskan H_0 ditolak serta H_3 dapat diterima. Artinya variabel bebas meliputi etika kerja (X_1) serta lingkungan kerja (X_2) berbarengan atau simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 8

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Etika Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.624	1.893

a. Predictors: (Constant), Etika kerja

Diperoleh *output* perhitungan nilai R square parsial yakni bahwa *variable* etika kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,630 atau 63%.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial Lingkungan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.664	.659	1.803

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja

Diperoleh *output* perhitungan nilai R square parsial yakni bahwa *variable* lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan sebesar 0,664 atau 66,4%.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.740	.731	1.601

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

diperoleh hasil perhitungan nilai R square yakni angka R square senilai 0,740 atau (74%). Hal tersebut menunjukan bahwa 74% variabel etika kerja serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan serta bisa dijelaskan oleh *variable* tersebut, sedangkan sisanya 26% dijelaskan oleh *variable* diluar penelitian ini.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tower Bersama Grup, dapat disimpulkan bahwa. Secara parsial etika kerja kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga etika dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tower Bersama Grup. Sarannya perusahaan disarankan harus lebih memperhatikan lagi hubungan serta keharmonisan para karyawannya terutama memberi pengetahuan terkait beretika yang baik dalam bekerja serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik guna memperkuat dan menaikan kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Budiasa, I. Komang. 2021. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. E-Book Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia.*
- Darmaputra, R. T., And W. Setyadie. 2021. "Efektifitas Operasional Penanganan Kapal Di Pelabuhan Panjang Kota Bandar Lampung Oleh Pt. Mario Samudera Jaya." *Prosiding Seminar Nasional* 3(1):134–42.
- Fauzi, Achmad, Adi Wibowo Noor Fikri, Aulia Dila Nitami, Adi Firmansyah, Friska Ajeng Lestari, Rafael Yoga Widyananta, Tania Salsabila Nur Rahmah, And Tito Wahyu Pradana. 2022. "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(6):588–98.
- Jaya, A. Tenri. 2022. "Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Multifinance Tbk Cabang Makassar ." *Point: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 4(1):1–14. Doi: 10.46918/Point.V4i1.1376.
- Oktaviano, Deri. 2022. "Pengaruh Faktor Psikologis Dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza Di Provinsi Lampung)." *Journal Strategy Of Management And Accounting Through Research And Technology (Smart)* 1(2):46–54.
- Prihartini, Endah, And Dadang Sudirno. 2023. "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Berau Agrotech Cihaur." *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan* 4(1):220–31. Doi: 10.31949/Entrepreneur.V4i1.3712.
- Siswanto, Elma Putri, And Maria Agatha Sri Widyanti Hastuti. 2023. "Pengaruh Brand Image Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion Di Toko Mourish Shoplist Tulungagung." *Jurnal Economina* 2(7):1816–28. Doi: 10.55681/Economina.V2i7.680.
- Umami Roza. 2020. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial." 1–12.