

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT METINCA PRIMA INDUSTRIAL WORKS SALATIGA

Salsabila Insyira Pramana¹, Mohammad Soleh²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Salatiga

E-mail: salsabilainsyira123@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian berjenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 124 responden teknik purposive sampling. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument setelah itu analisis regresi linear berganda. Selanjutnya dilakukan uji path analysis, uji asumsi klasik. Kemudian dilakukan uji ketepatan model dan uji sobel. Data diolah menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel etos kerja Islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi etos kerja Islam, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

PT. Metincha Prima Industrial Works Salatiga merupakan perusahaan industri manufaktur yang bergerak dibidang industri mesin

dan perlengkapan ytdl (yang tidak termasuk dalam lainnya) dan hanya satu-satunya berada di Kota Salatiga. Perusahaan tersebut menghasilkan produk yang terbuat dari besi maupun baja. (BPS, 2021). Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu staf *human resource development* (HRD) perusahaan tersebut didapatkan informasi bahwa terjadi penurunan kinerja perusahaan yang ditandai dengan produksi yang terus menurun sepanjang tahun 2020 hingga tahun 2022. Hal tersebut berdampak yang sangat luar biasa dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan besar jika terus terjadi penurunan jumlah produksi dikarenakan permintaan pasar yang menurun, dampak lain yang diciptakan yaitu terjadi pemberhentian karyawan bersifat sementara.

Teori yang menjelaskan fenomena yang terjadi pada penelitian ini yaitu teori atribusi. Teori atribusi ini dikembangkan oleh peneliti Fritz Heider pada tahun 1958 (Sumartik, 2019). Teori yang menjelaskan sebuah sebab akibat perilaku individu baik untuk dirinya sendiri ataupun memahami perilaku orang lain dari sebuah kejadian yang ada di lingkungan sekitarnya (Kusuma, 2021). Teori atribusi ini memiliki dua faktor, diantaranya faktor internal yang berasal dari individu (*dispositional attributions*) dan faktor eksternal berasal dari lingkungan yang nantinya akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. (*situasional attributions*) (Herlianti & Rachman, 2021). Hubungan teori atribusi yaitu jika kinerja berhasil menghasilkan *output* dengan baik apabila terdapat factor-faktor yang mampu mendukung.

Berdasarkan penjelasan mengenai faktor kinerja yang mempengaruhi salah satunya yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan

sebuah perilaku yang ada pada diri individu secara sadar dan sesuai dengan kemauan dan dilandaskan oleh mekanisme orientasi kebiasaan terhadap kerja. Etos kerja yang tinggi tentunya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Etos kerja merupakan salah satu faktor internal yang seharusnya pengelola sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mengerti akan hal tersebut (Deni, 2022). Dalam Islam etos kerja merupakan sebagai kewajiban.

Kesetiaan individu terhadap organisasi dengan menganalisis organisasinya serta mengimplementasikan visi dan misi organisasinya untuk jangka waktu yang lama. Komitmen organisasi inilah yang dapat menjadi pengaruh atas pencapaian prestasi kerja atau kinerja karyawan (Kawiana, 2018). Kunci dari keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bisa dilihat dari komitmen. Dalam penelitian individu yang memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi akan terus bertahan di organisasi tersebut dan merasa bangga dengan organisasinya (Anggraeni et al., 2021).

Individu mempertimbangkan beberapa faktor seperti biaya serta keuntungan secara ekonomi lainnya dan komitmen normatif berhubungan dengan moralitas individu berdasarkan perasaan wajib dan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap organisasi yang telah memberikan kesempatan untuk bekerja disana.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jika ditinjau dari jenis waktu penelitian yaitu termasuk kedalam *cross sectional*. Sumber data yang diperoleh adalah data primer dengan jumlah sampel

124 responden dengan teknik *purposive sampling* serta bersumber dari studi kepustakaan. Setelah data terkumpul kemudian dilakukan uji instrument dan analisis liner berganda, uji analisis jalur, uji asumsi klasik serta uji ketepatan model dan uji sobel. Data diolah menggunakan alat analisis SPSS Versi 25.

C. Hasil Peneltian dan Pembahasan

1. Hasil Instumen

a. Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji instrument reliabilitas, yaitu variabel dalam penelitian ini diantaranya Etos Kerja Islam (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) telah reliabel dikarenakan total $r_{hitung} > Cronbach's Alpha$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja Islam (X1)	0,60	0,794	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,770	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,60	0,729	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,694	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,60	0,688	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

2. Uji Analisis Jalur

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.618	.45392
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islam				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi.				

Path analysis digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak langsung variabel intervening terhadap seluruh variabel dan dilakukan melalui uji sobel (Ghozali, 2013). Berikut hasil uji analisis jalur:

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

a. Jalur 1

Tabel 5 Hasil Uji Persamaan Jalur 1 <i>coefficients</i> Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.039	1.979		4.569	.000
	Etos Kerja Islam	.222	.076	.254	2.926	.004
	Disiplin Kerja	-.221	.073	-.264	-3.050	.003
	Lingkungan Kerja	.160	.051	.263	3.149	.002
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi.						

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Adapun model persamaan regresi secara matematis berdasarkan Tabel 5 yaitu:

$$Z = B_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Z = 9,039 + 0,222 X_1 + (-0,221) X_2 + 0,160 X_3 + 0,435$$

Berikut penjelasan model persamaan regresi diatas:

- 1) Nilai koefisien yaitu 9,039. Artinya jika pada variabel independent dianggap konstan, kemudian rata – rata kinerja karyawan akan meningkat 9,039 kali.
- 2) Nilai koefisien etos kerja Islam sebesar 0,222. Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam etos kerja Islam tentunya akan meningkat sebesar 0,222 kali.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (-0,221). Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam disiplin kerja tentunya akan menurunkan sebesar 0,221 kali.

Nilai koefisien lingkungan kerja 0,160. Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam lingkungan kerja tentunya akan meningkat sebesar 0,160 kali.

b. Persamaan Jalur 2

Tabel 6 Hasil Uji Persamaan Jalur 2 Model Sumarry Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.260 ^a	.068	.036	1.521
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Komitmen Organisasi (Z).				
b. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y).				

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Dalam Tabel 5 diketahui nilai *R square* yang didapat adalah 0,068 yang artinya kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen sebesar 68% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain. Selanjutnya adalah mencari nilai $e1$ dengan rumus:

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - (0,068)^2} = \sqrt{1 - (0,004)} = \sqrt{0,996} = 0.997$$

Tabel 6 Hasil Uji Persamaan Jalur 2 <i>Coefficients</i> Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.949	2.527		3.541	.001
	Etos Kerja Islam	.129	.099	.112	1.305	.195
	Disiplin Kerja	-.230	.096	-.215	-2.398	.018
	Lingkungan Kerja	-.121	.061	-.170	-1.996	.048
	Komitmen Organisasi	.289	.063	.411	4.580	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan.						

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Adapun model persamaan regeresi secara matematis yaitu:

$$Y = B_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_3 Z + e$$
$$Y = 8,949 + 0,129 X_1 + (-0,230) X_2 + (-121) X_3 + 0,289 Z + 0.997$$

Adapun penjelasan model persamaan regeri diatas:

- 1) Nilai koefisien 8,949. Artinya jika pada variabel independent dianggap konstan, kemudian rata-rata kinerja karyawan akan meningkat 8,949 kali.
- 2) Nilai koefisien etos kerja Islam 0,129. Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam etos kerja Islam tentunya akan meningkat sebesar 0,129 kali.
- 3) Nilai koefisien disiplin kerja (-0,230) Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam disiplin kerja tentunya akan menurunkan sebesar -0,230 kali.
- 4) Nilai koefisien kerja (-121). Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam lingkungan kerja tentunya akan menurunkan sebesar 121 kali.

5) Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,289 Artinya jika terdapat penambahan satu poin dalam komitmen organisasi tentunya akan menurunkan sebesar 0,289 kali.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 8 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52650916
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.060
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.013 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui jika hasil uji normalitas sebesar 0,013. Artinya $0,013 > 0,05$ data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak terjadi gejala normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.661	2.129		1.250	.214		
	Etos Kerja Islam	.009	.072	.011	.123	.903	.963	1.038
	Disiplin Kerja	.102	.053	.176	1.941	.055	.943	1.061
	Lingkungan Kerja	.044	.037	.106	1.185	.238	.977	1.024

	Komitmen Organisasi	.186	.093	.178	2.013	.046	.989	1.011
--	---------------------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Kayawan.

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui jika hasil uji multikolinearitas dengan nilai VIF seluruh variabel > 10 dan nilai signifikan $> 0,05$. Artinya data tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Tabel Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.473	1.177		2.951	.004
	Etos Kerja Islam	.009	.041	.021	.229	.819
	Disiplin Kerja	-.013	.030	-.039	-.422	.674
	Lingkungan Kerja	-.022	.021	-.093	-1.042	.300
	Komitmen Organisasi	-.142	.051	-.250	-2.785	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan .

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Berdasarkan Tabel 10 nilai signifikansi seluruh variabel melebihi 0,05, artinya data tidak ditemukannya, gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Ketepatan Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²) Persamaan 1				
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.618	.4539
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Islam (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3)				
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Z)				

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Pada Tabel 11 memberikan informasi jika nilai koefisien korelasi (R) 0,792. Nilai R tersebut mendekati 1. Artinya variabel independent sejalan dengan variabel dependen. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bernilai 0,618 artinya variabel independent mampu memberikan dampak sebesar 61,8% dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

b. Uji T (Parsial)

Tabel 15 Tabel Hasil Uji t Persamaan 1						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.039	1.979		4.569	.000
	Etos Kerja Islam	.222	.076	.254	2.926	.004
	Disiplin Kerja	-.221	.073	-.264	-3.050	.003
	Lingkungan Kerja	.160	.051	.263	3.149	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi.

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Adapun penjelasan Tabel 16, hasil uji t dengan variabel X terhadap Z:

- 1) Pada variabel Etos Kerja Islam (X1) perolehan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,005. Dapat disimpulkan jika adanya pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja Islam (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z).
- 2) Pada variabel Disiplin Kerja (X2) perolehan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,005. Dapat disimpulkan jika adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z).
- 3) Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) perolehan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,005. Dapat disimpulkan jika adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Z).

c. Uji F (Simultan)

Tabel 13 Tabel Hasil Uji F_{test} Persamaan 1 ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.608	3	13.869	8.246	.000 ^b
	Residual	201.835	120	1.682		
	Total	243.444	123			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islam						

Sumber : Data primer yang diolah menggunakan SPSS 25, 2023.

Dalam Tabel 13 diketahui nilai F_{hitung} sebesar 8,246 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai probabilitas yang didapat $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah variabel Etos Kerja Islam (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) mempengaruhi Komitmen Organisasi (Z) secara bersama dan signifikan.

5. Uji Sobel

Untuk menguji H8 - H10 perlu dilakukannya uji sobel. Adapun signifikansinya $> 0,05$ dan t_{tabel} sebesar 1,655744 (diperoleh $df = N - 2$).

- 1) Pemediasi Komitmen Organisasi dihitung melalui uji sobel. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 \cdot Sp2^2 + p2^2 \cdot Sp3^2 + Sp2^2 \cdot Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,411)^2 \cdot (0,076)^2 + (0,112)^2 \cdot (0,063)^2 + (0,076)^2 \cdot (0,063)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,00084 + 0,000036 + 0,000015}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,000891}$$

$$Sp2p3 = 0,02984962311$$

Setelah itu dilakukannya uji signifikansi:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$t = \frac{(0,112) \cdot (0,411)}{0,02984962311} = \frac{0,046032}{0,02984962311} = 0,0031236$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui jika besar T_{hitung} 0,0031236 tidak lebih dari T_{tabel} sebesar 1,655744 dan tidak melebihi 0,05. Artinya pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan positif signifikan melalui Komitmen Organisasi diterima.

- 2) Pemediasi Komitmen Organisasi dihitung melalui uji sobel. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 \cdot Sp2^2 + p2^2 \cdot Sp3^2 + Sp2^2 \cdot Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,411)^2 \cdot (0,073)^2 + (-0,215)^2 \cdot (0,063)^2 + (0,073)^2 \cdot (0,063)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,00084 + 0,000138 + 0,000015}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,000993}$$

$$Sp2p3 = 0,03151190251$$

Setelah itu dilakukannya uji signifikansi:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$t = \frac{(-0,215).(0,411)}{0,03151190251} = \frac{-0,088365}{0,03151190251} = (-2,804178515)$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui jika besar T_{hitung} (-2,804178515) tidak lebih dari T_{tabel} sebesar 1,655744 dan tidak melebihi 0,05. Artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan positif signifikan melalui Komitmen Organisasi diterima.

- 3) Pemediasi Komitmen Organisasi dihitung melalui uji sobel. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 \cdot Sp2^2 + p2^2 \cdot Sp3^2 + Sp2^2 \cdot Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,411)^2 \cdot (0,051)^2 + (-0,170)^2 \cdot (0,063)^2 + (0,051)^2 \cdot (0,063)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,000336 + 0,000084 + 0,00006}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,00048}$$

$$Sp2p3 = 0,0219089023$$

Setelah itu dilakukannya uji signifikansi:

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$t = \frac{(-0,170).(0,411)}{0,0219089023} = \frac{-0,06987}{0,021908902} = (-3,1891146347)$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui jika besar T_{hitung} (-3,1891146347) tidak lebih dari t_{tabel} sebesar 1,655744 dan tidak melebihi 0,05. Artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan positif signifikan melalui Komitmen Organisasi diterima.

D. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian adaun kesimpulan yan diperoleh:

No	Hipotesis	Keterangan
H1	Etos Kerja Islam signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.	Ditolak.
H2	Disiplin Kerja signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.	Diterima.
H3	Komitmen Organisasi signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan	Diterima.
H4	Komitmen Organisasi signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan	Diterima
H5	Etos Kerja Islam signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi.	Diterima.
H6	Disiplin Kerja signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi.	Diterima.
H7	Lingkungan Kerja signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi.	Diterima.
H8	Etos Kerja Islam signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	Diterima.
H9	Disiplin Kerja signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi.	Diterima.
H10	Lingkungan Kerja signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi	Diterima.

Berdasarkan hasil riset dan telah melalui tahap pengujian di PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga, saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Setelah dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memecahkan masalah terkait kinerja karyawan dengan meningkatkan etos kerja Islam, disiplin kerja, lingkungan kerja serta komitmen organisasi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi selanjutnya terkait permasalahan kinerja karyawan. Tidak hanya itu dengan keterbatasan peneliti, diharapkan adanya pembaharuan sesuai dengan perkembangan dibidang sumber daya insani.

Daftar Pustaka

- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(3), 875-888.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Direktori Industri Manufaktur Besar Sedang Kota Salatiga*. Salatiga.
- Deni, M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofarma Global Medika Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 4(2), 56. <https://doi.org/10.51877/mnjm.v4i2.207>
- Herlianti, Pungky. Rachman, A. (2021). Analisis Determinan Terhadap Kinerja Karyawan Coffeee Shop Di Kota Surakarta. *Juremi:Jurnal Riset Ekonomi*, 1(1), 509–520.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality and Organizational Towards Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 35–45. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Kusuma, U. T. (2021). Pengaruh Independensi , Kompetensi , Audit Tenure dan Rotasi Audit terhadap Kualitas Audit. *Karya Ilmiah Akuntansi*, 11(1), 52–66.
- Sumartik. (2019). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Umsida Press.