

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV BIENSI FESYENINDO CABANG KEDIRI

**Dewanda Tasa S.Bagio Putri**<sup>1</sup>

Universitas Islam Kediri  
[dewanda.tasa08@gmail.com](mailto:dewanda.tasa08@gmail.com)

**Zaenul Muttaqien**<sup>2</sup>

Universitas Islam Kediri

**Erwin Syahputra**<sup>3</sup>

Universitas Islam Kediri

[dewanda.tasa08@gmail.com](mailto:dewanda.tasa08@gmail.com)

***Abstract** This study aims to determine the effect of leadership style, work environment and incentives on the work ethic of employees of CV Biensi Fesyenindo Kediri Branch. The method used is quantitative. The population used in this study are employees who are still working at CV Biensi Fesyenindo Kediri Branch, amounting to 36 people. The sample used in this study were all 36 employees in the area. The sampling method used is a saturated sample. The data processing in this research is using validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test and F test and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The result of this study is that leadership style has a partial effect on the work ethic of employees with a significance value of  $0.005 < 0.05$ . The work environment has a partial effect on the work ethic of employees with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Incentives have a partial effect on the work ethic of employees with a significance value of  $0.010 < 0.05$ . Leadership style, work environment and incentives have a simultaneous effect on employee work ethic with a significance value of  $0.002 < 0.05$ .*

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, Incentives and Work Ethic

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap etos kerja karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masih bekerja di CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri yang berjumlah 36 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan area sejumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Insentif

berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja , Insentif dan Etos Kerja**

## **LATAR BELAKANG**

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk diperhatikan bagi semua perusahaan. Baik buruknya perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang mereka punyai. Sumber daya manusia dikatakan penting di dalam suatu perusahaan atau organisasi karena sebagai penggerak semua kegiatan yang ada didalamnya demi tercapainya tujuan tertentu. Upaya menumbuhkan tenaga yang handal pada suatu perusahaan atau organisasi tidaklah mudah. Faktor yang membuat sumber daya manusia agar bekerja dengan profesional salah satunya adalah etos kerja karyawan. Persaingan yang tidak dapat dipungkiri antara bisnis satu dengan lainnya jelas memaksa perusahaan memutar otak agar selalu berkembang dan semakin baik, faktor terpenting yang menentukan keunggulan suatu perusahaan dalam persaingan adalah sumber daya manusia.

Dalam meningkatkan semangat kerja atau etos kerja juga dibutuhkan gaya pemimpin yang tepat. Tanpa kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin, tugas-tugas yang diberikan tidak akan terlaksana dengan baik dan benar. Suatu perusahaan atau organisasi membutuhkan pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi semua bawahannya mengarah ke arah yang sesuai dengan tujuan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan ditentukan dari kepemimpinan yang telah dikelola sebelumnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat berpengaruh pada semangat kerja para karyawan. Lingkungan kerja yang ideal adalah tempat kerja yang bersih, tatanan ruang kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Beberapa hal ini jika diterapkan semua akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membuat semua karyawan bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan. Insentif juga termasuk dalam hal-hal yang mempengaruhi etos kerja dimana pemberian insentif kepada karyawan akan memacu semangat kerja. Menurut Ningsih (2019:2) Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berupa insentif, maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja karena karyawan secara tidak langsung akan termotivasi dengan memberikan insentif tersebut. Jadi, dengan pemberian insentif, cara lain untuk mendorong kerja positif.

CV Biensi Fesyenindo adalah perusahaan yang bergerak dibidang ritel khususnya bidang *fashion*. Perusahaan ini terbilang cukup baru yang berada di Indonesia karena baru berdiri pada tahun 1997. Lebih tepatnya kantor pusat beralamat di Jalan Cimincrang no.2B Soekarno Hatta Bandung. Dengan berjalannya waktu CV Biensi Fesyenindo dapat mengembangkan bisnisnya dengan memiliki 250 titik distribusi meliputi *counter*, *showroom* dan *street shop* yang tersebar luas diberbagai kota Indonesia salah satunya yang terletak di Kota Kediri. CV Biensi Fesyenindo juga memiliki *brand ambassador* berskala nasional. Perusahaan ini mengutamakan karyawan yang bermental juara, tangguh, kreatif, inovatif dan solutif pada bidangnya. CV Biensi Fesyenindo juga mengutamakan pelayanan yang baik terhadap para pelanggannya. Merek-merek yang dimilikinya sangat familiar dikalangan anak muda jaman sekarang. Tidak hanya menjual

pakaian anak muda, perusahaan ini juga mengembangkan model untuk anak kecil, pakaian muslim sampai pakaian orang dewasa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, gaya kepemimpinan atasan yang merangkul dan selalu memberi *support* bahkan berperilaku seperti teman sendiri kepada bawahannya mampu menciptakan semangat bagi karyawan, karena karyawan akan lebih akrab dan tidak canggung ketika ada permasalahan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Lingkungan kerja juga sangat penting terhadap etos kerja karyawan. CV Biensi Fesyenindo cabang Kediri memiliki lingkungan kerja yang kurang nyaman karena ada beberapa fasilitas yang kurang mendukung seperti ruang karyawan yang biasanya digunakan untuk menyimpan barang ketika gudang tak lagi menampung stok produk perusahaan ini. Penerangan dan sirkulasi yang ada di ruangan kerja sudah sesuai dengan kebutuhan, sehingga akan membuat nyaman ketika melakukan kegiatan. Lingkungan kerja juga meliputi hubungan antar karyawan. Hubungan antar karyawan disini juga sangat harmonis antara satu dengan yang lainnya, hal ini tidak dipungkiri bisa menjadi semangat untuk bekerja antar karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah insentif. Insentif pada CV Biensi Fesyenindo cabang Kediri diberikan jika target penjualan terpenuhi. Insentif ini juga berpengaruh sangat besar pada etos kerja karyawan, dengan adanya imbalan berupa insentif atau bonus karyawan seolah-olah terpacu dalam bersungguh-sungguh untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan akan menerima insentif jika pekerjaan yang dikerjakan telah selesai sesuai dengan permintaan perusahaan. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan akan mendapatkan insentif semakin banyak. Masa kerja karyawan pada perusahaan ini juga mempengaruhi pemberian insentif, dalam arti karyawan yang masa kerjanya sudah lama akan mendapatkan insentif lebih tinggi daripada karyawan yang masih terhitung baru. Tingkatan jabatan pegawai dapat mempengaruhi pemberian insentif, semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin banyak insentif yang diterima karena pekerjaan yang dikerjakan semakin berat.

## KAJIAN TEORITIS

### Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Menurut Robbin (dalam Kumala, 2018:7) bahwa seorang pemimpin atau atasan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki kekuatan untuk mengelola sebuah organisasi. Kepemimpinan adalah proses memimpin suatu kelompok untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Menurut Rivai (dalam amanu, 2020 : 20) Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau bisa kita katakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi andalan yang sering dipakai oleh seorang pemimpin. Beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan oleh pemimpin dan diungkapkan dalam mengarahkan bawahan dengan rasa percaya kepada bawahan dan termasuk cara yang tepat, bekerja sama dengan bawahan dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas dan wewenang, komunikasi dan hubungan antara pemimpin dan bawahan.

### Indikator Gaya Kepemimpinan

Rivai (dalam Rismayanti, 2019:21) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam kinerja kepemimpinan harus mampu melaksanakan pendewasaan organisasi. Kepemimpinan terbagi menjadi lima indikator dan dua belas dimensi, yaitu:

- 1) Membina dan membangun hubungan kerjasama yang baik
- 2) Kemampuan untuk menjadi efektif
- 3) Pemimpin yang partisipatif
- 4) Punya manajemen tugas atau waktu yang baik
- 5) Mampu memberikan tugas atau wewenang yang sesuai

### **Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Menurut Busro (dalam Tanjung, 2020:12) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana organisasi berkantor pusat dan dimana seluruh pegawai menjalankan tugas dan fungsinya, dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana untuk menunjang keberhasilan. visi dan misi, serta kepentingan organisasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Tanjung, 2020:12) Lingkungan kerja immaterial adalah semua kondisi yang terjadi pada hubungan kerja antara atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Pandi (dalam Tanjung, 2020:13) mengatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja ini dapat memengaruhinya dalam melakukan tugas-tugas seperti suhu, kelembaban, ventilasi, cahaya, kebisingan, kebersihan apakah tempat kerja dan peralatan kerja memadai atau tidak”.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat atau suasana yang ada di sekitar karyawan yang melakukan kegiatan di suatu lembaga, organisasi, instansi atau kantor di tempat kerja melaksanakan tugas dan pekerjaan yang sibuk.

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Septianto (dalam Rahayu, 2019:27) indikator lingkungan kerja dibagi menjadi tiga yaitu :

#### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja yang dialami karyawan pada sebuah perusahaan berpengaruh terhadap lingkungan kerja. Suasana kerja yang kondusif akan membangun lingkungan kerja yang berdampak positif baik pada peningkatan kinerja oleh masing-masing karyawan atau pun pada perusahaan terkait.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Merupakan hubungan yang terjadi pada setiap bagian atau individu dari organisasi ataupun dengan pihak luar sebagai akibat dari adanya fungsi serta tugas masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan.

#### 3) Fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja yang memadai, walaupun tidak baru merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang berbagai kegiatan khususnya tentang pekerjaan. Fasilitas kantor yang mendukung akan menghasilkan hasil kerja yang baik dan sesuai harapan.

### **Insentif (X<sub>3</sub>)**

Menurut Marwansyah (dalam Dinahaji, 2012:3) Insentif berupa uang atau barang yang diberikan atasan kepada pekerja, selain gaji pokok, berdasarkan kinerja seseorang atau perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara (dalam Dinahaji, 2012:3) Insentif adalah imbalan berupa uang yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan prestasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi atau dengan kata lain mendorong bekerja dengan bonus disamping gaji yang dibayarkan

oleh pimpinan organisasi. kepada karyawan yang telah berkontribusi pada perusahaan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah bentuk pemberian berupa uang atau barang selain gaji pokok untuk para pekerja dari pimpinan atas pencapaian yang telah ditargetkan kepadanya. Diharapkan insentif ini dapat mendorong atau memicu semangat kerja karyawan yang nantinya akan menghasilkan sebuah hasil pekerjaan yang lebih memuaskan.

### **Indikator Insentif**

Indikator insentif menurut Rivai (dalam Ratnasari, 2020:69) ada enam, sebagai berikut :

1) Kinerja

Sistem ini mendorong secara langsung menghubungkan besarnya kecilnya insentif kinerja yang ditunjuk oleh karyawan yang relevan. Berarti ukuran preferensi tergantung pada hasil yang diperoleh selama waktu kerja karyawan.

2) Lama kerja

Jumlah jumlah preferensi ditentukan berdasarkan karyawan untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Metode perhitungan dapat digunakan setiap jam, suatu hari, setiap minggu setiap bulan. Secara umum, jalur diterapkan jika ada kesulitan dalam mengimplementasikan cara untuk memberikan insentif berbasis kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada waktu atau senioritas karyawan yang terlibat dalam suatu organisasi. Logikanya adalah para senior, menunjukkan loyalitas yang besar di antara karyawan yang terlibat dalam organisasi tempat mereka bekerja. Semakin tua usia karyawan, semakin tinggi loyalitas mereka terhadap organisasi.

4) Kebutuhan

Hal ini menunjukkan bahwa insentif dapat memenuhi keperluan atau kebutuhan pegawai untuk hidup layak. Artinya insentif yang diberikan adalah wajar, jika dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar tertentu, tidak berlebihan dan tidak mencukupi.

5) Keadilan dan kelayakan

Keadilan, dalam sistem untuk mendorong keadilan belum tentu sembarangan, tetapi harus terkait dengan hubungan antara pengorbanan (kontribusi) dengan (produksi), pengorbanan yang lebih tinggi, dorongan yang diharapkan semakin diharapkan, sehingga pengorbanan yang dibutuhkan oleh posisi . Kelayakan, selain masalah keadilan dalam memberikan insentif ini juga harus dianggap sebagai masalah yang layak. Perlu adanya perbandingan insentif dengan perusahaan lain yang terlibat dalam bidang operasi yang sama.

6) Evaluasi Jabatan

Usaha untuk mengidentifikasi dan membandingkan nilai lokasi tertentu dengan nilai posisi dalam suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk menentukan nilai atau harga suatu posisi untuk menentukan peringkat penentuan insentif.

### **Etos Kerja (Y)**

Pengertian etos kerja menurut Siregar (dalam Hardiansyah, 2017:19) seseorang erat kaitannya dengan karakter dan perilaku orang tersebut. Setiap orang memiliki batin yaitu siapa dia. Kemudian batin menentukan reaksi atau reaksi terhadap tuntutan

eksternal. Tanggapan internal terhadap permintaan dunia luar kerja menentukan etos kerjanya.

### **Indikator Etos Kerja**

Salamun (dalam Hardiansyah, 2017:26) mengatakan bahwa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya:

1) Kerja keras

Kerja keras yaitu sifat kecanduan kerja untuk dapat mencapai sasaran yang akan dicapai. Dapat memajemen waktu yang optimal sehingga tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup melakukannya dan tidak menolak menerima hukuman apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

3) Jujur

Yaitu perilaku yang dikerjakan sesuai arahan dengan sebenar-benarnya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu Kesadaran seseorang dalam memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

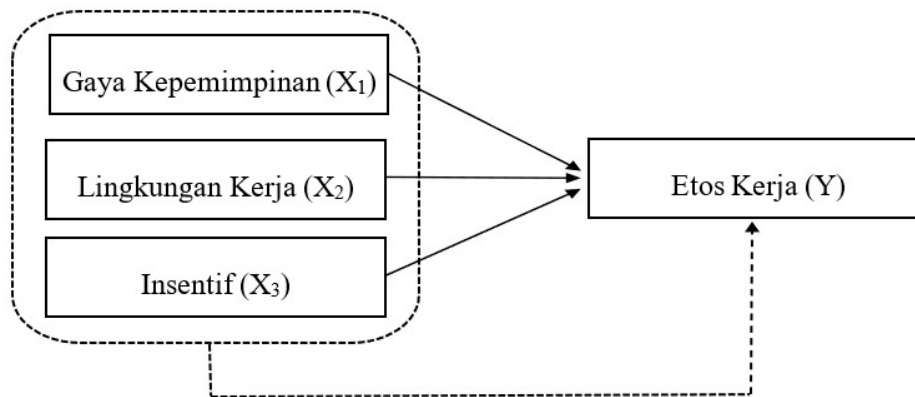
5) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan yang giat, tekun atau bersungguh-sungguh untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dijalankan setiap saat.

6) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, belajar, berusaha, dsb. Orang yang rajin adalah orang yang bekerja dengan tekun, tahan terhadap kebosanan, dan mau belajar dari kesalahan masa lalu (orang lain dan dirinya sendiri) agar tidak terulang kembali.

### **Kerangka Teoritik**



Keterangan :

—————> Pengaruh Secara Parsial

- - - - -> Pengaruh Secara Simultan

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Diduga gaya kepemimpinan ada pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri

H<sub>2</sub> : Diduga Lingkungan Kerja ada pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri

H<sub>3</sub> : Diduga Insentif ada pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri

H<sub>4</sub> : Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif ada pengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian kali ini pada CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri yang berada di Jalan Pattimura No.146 Setono Pande, Kecamatan Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masih bekerja di CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri yang berjumlah 36 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan area sejumlah 36 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Pengolahan data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, regresi linier berganda, uji t dan uji F serta koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

- Jika  $r_{hitung} > 0,3 r_{tabel}$  maka kuesioner yang diukur dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} < 0,3 r_{tabel}$  maka kuesioner yang diukur dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1 Uji Validitas**

| No | Variabel                            | Item  | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Keterangan |
|----|-------------------------------------|-------|--------------|-------------|------------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | X1.1  | 0,628        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.2  | 0,673        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.3  | 0,410        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.4  | 0,421        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.5  | 0,568        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.6  | 0,430        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.7  | 0,460        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.8  | 0,420        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.9  | 0,441        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X1.10 | 0,545        | 0,329       | Valid      |
| 2  | Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )  | X2.1  | 0,497        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X2.2  | 0,537        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X2.3  | 0,707        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X2.4  | 0,668        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X2.5  | 0,669        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X2.6  | 0,687        | 0,329       | Valid      |
| 3  | Insentif (X <sub>3</sub> )          | X3.1  | 0,610        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.2  | 0,838        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.3  | 0,518        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.4  | 0,836        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.5  | 0,868        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.6  | 0,518        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.7  | 0,836        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.8  | 0,866        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.9  | 0,628        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.10 | 0,492        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.11 | 0,341        | 0,329       | Valid      |
|    |                                     | X3.12 | 0,478        | 0,329       | Valid      |

|   |                |      |       |       |       |
|---|----------------|------|-------|-------|-------|
| 4 | Etos Kerja (Y) | Y.1  | 0,673 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.2  | 0,674 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.3  | 0,689 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.4  | 0,752 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.5  | 0,612 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.6  | 0,499 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.7  | 0,433 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.8  | 0,479 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.9  | 0,623 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.10 | 0,745 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.11 | 0,652 | 0,329 | Valid |
|   |                | Y.12 | 0,581 | 0,329 | Valid |



Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa masing-masing pertanyaan dalam variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ), dan etos kerja ( $Y$ ) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,329) artinya kuesioner tersebut dinyatakan valid.

## B. Uji Reliabilitas

Uji ini untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Kriteria dalam pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidaknya adalah bila  $r$  lebih besar atau sama dengan 0,60 maka item tersebut reliabel. Bila  $r$  lebih kecil dengan 0,60 maka item tersebut tidak reliabel.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

| Variabel          | Cronbach's Alpha | Standart Reliabilitas | Keterangan |
|-------------------|------------------|-----------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,711            | 0.60                  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja  | 0,753            | 0.60                  | Reliabel   |
| Insentif          | 0,760            | 0.60                  | Reliabel   |
| Etos Kerja        | 0,752            | 0.60                  | Reliabel   |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa masing-masing pernyataan pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), Insentif ( $X_3$ ), dan etos kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas standart reliabilitas yaitu 0,60 artinya kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

## C. Uji Normalitas

Kriteria pengambilan keputusan pada uji normalitas yaitu dengan cara melihat tingkat probabilitas sebagai berikut :

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dinyatakan normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka dinyatakan tidak normal.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas**

| Variabel                    | Nilai Probabilitas | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-----------------------------|--------------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 0,099              | 0,05             | Normal     |
| Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  | 0,408              | 0,05             | Normal     |
| Insentif ( $X_3$ )          | 0,855              | 0,05             | Normal     |
| Etos Kerja ( $Y$ )          | 0,236              | 0,05             | Normal     |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ), dan etos kerja ( $Y$ ) lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

## D. Uji Linearitas

Untuk mengetahui linearitas hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4 Uji Linearitas**

| Variabel                         | Nilai Signifikan | Nilai Signifikan F | Keterangan |
|----------------------------------|------------------|--------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja | 0,05             | 0,428              | Linear     |
| Lingkungan Kerja dan Etos Kerja  | 0,05             | 0,157              | Linear     |
| Insentif dan Etos Kerja          | 0,05             | 0,970              | Linear     |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 Nilai signifikan F dari variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja, variabel lingkungan kerja dan etos kerja, variabel insentif dan etos kerja masing-masing memiliki nilai  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang linear terhadap variabel etos kerja.

#### E. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                    | VIF   | Keterangan            |
|-----------------------------|-------|-----------------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 1,166 | Non Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja ( $X_2$ )  | 1,139 | Non Multikolinearitas |
| Insentif ( $X_3$ )          | 1,566 | Non Multikolinearitas |

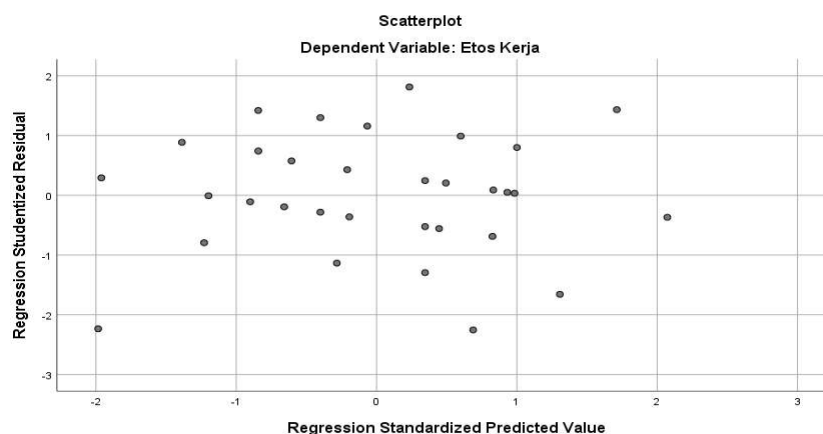
Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $< 10$  pada masing-masing variabel variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel bebas.

#### F. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat gambar plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Hasil yang baik yaitu pola yang terdapat pada grafik ini menyebar keatas dan kebawah.

**Gambar 1 Grafik Scatterplott**



Berdasarkan gambar 1 scatterplot terlihat bahwa plot menyebar diatas angka 0 maupun dibawah angka 0, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### G. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai *factor predictor* dimanipulasi/dinaik turunkan nilainya.

**Tabel 6 Analisis Regresi Linear Berganda**

| Variabel            | Koefisien Regresi | t <sub>hitung</sub> | Sig   | Keterangan  |
|---------------------|-------------------|---------------------|-------|---|
| Konstanta           | 4,867             |                     |       |   |
| Gaya Kepemimpinan   | 0,213             | 0,634               | 0,005 | H <sub>0</sub> : Ditolak<br>H <sub>a</sub> : Diterima |
| Lingkungan Kerja    | 0,669             | 1,696               | 0,001 | H <sub>0</sub> : Ditolak<br>H <sub>a</sub> : Diterima |
| Insentif            | 0,334             | 1,716               | 0,010 | H <sub>0</sub> : Ditolak<br>H <sub>a</sub> : Diterima |
| F <sub>hitung</sub> | 6,217             |                     | 0,002 |   |
| R square            | 0,400             |                     |       |   |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 4,867 + 0,213X_1 + 0,669X_2 + 0,334X_3 + e$$

Keterangan :

1)  $\alpha = 4,867$

Artinya apabila tidak ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) maka besarnya konstanta variabel etos kerja ( $Y$ ) adalah 4,867.

2)  $\beta_1 = 0,213$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel etos kerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,213.

3)  $\beta_2 = 0,669$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel etos kerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,669.

4)  $\beta_3 = 0,334$

Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel insentif ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan sedangkan variabel dependen lain tetap maka variabel etos kerja ( $Y$ ) naik sebesar 0,334

### H. Uji t (Parsial)

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig t < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Ini artinya variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika nilai sig t > 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. Ini artinya variabel independen mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 7 Uji t ( Parsial)**

| Model             | Sig.  | Keterangan   |
|-------------------|-------|--|
| Gaya Kepemimpinan | 0,005 | H <sub>a</sub> diterima dan H <sub>0</sub> ditolak |
| Lingkungan Kerja  | 0,001 | H <sub>a</sub> diterima dan H <sub>0</sub> ditolak |
| Insentif          | 0,010 | H <sub>a</sub> diterima dan H <sub>0</sub> ditolak |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan pada tabel 7 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,005 dimana nilai tersebut < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) secara parsial.
- 2) Nilai signifikan variabel lingkungan kerja adalah 0,001 dimana nilai tersebut < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) secara parsial.
- 3) Nilai signifikan variabel insentif adalah 0,010 dimana nilai tersebut < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Artinya variabel insentif (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y).

#### I. Uji F (Simultan)

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig F < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Ini artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh signifikan.
- 2) Jika nilai sig F > 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima. Ini artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh tidak signifikan

**Tabel 8 Uji F (Simultan)**

| ANOVA <sup>a</sup> |  |
|--------------------|--|
| Signifikan         | Keterangan   |
| 0,002              | H <sub>a</sub> diterima dan H <sub>0</sub> ditolak |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,002 dimana nilai signifikan tersebut < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), insentif (X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap etos kerja (Y) pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.

#### J. Uji R Square atau Koefisien Determinasi

Jika R<sup>2</sup> semakin besar, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R<sup>2</sup> semakin kecil, maka presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah .

**Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,632 | 0,400    | 0,335             |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 9 diatas diketahui bahwa nilai R yaitu 0,632 yang artinya hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan insentif ( $X_3$ ) dengan variabel terikat yaitu etos kerja (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Nilai R square sebesar 0,400 artinya etos kerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif sebesar 40%. Sisanya ( $100\% - 40\% = 60\%$ ) dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### **K. Pembahasan dan Intepretasi**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri baik secara parsial maupun simultan. Untuk pembahasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri secara parsial. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan terdapat indikator yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju dari responden yaitu tentang pemimpin yang selalu mendahulukan masalah pekerjaan daripada masalah pribadi. Pemimpin yang selalu memberikan saran dan solusi jika bawahannya mengalami masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan. Pemimpin selalu mengkoordinasi tugas dan tanggung jawab kepada bawahan. Pemimpin mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan bekerja. Pemimpin mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Pemimpin memberikan sanksi jika ada karyawan yang melanggar peraturan. Beberapa indikator tersebut dirasa paling mempengaruhi etos kerja karyawan pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri karena beberapa ciri kepemimpinan mampu mendorong semangat kerja karyawan mengingat pekerjaan selalu dilakukan dengan adanya sebuah tim dan mampu mendengarkan keluh kesah yang dialami bawahannya serta pemimpin yang tegas akan membentuk karakter karyawan dalam bertanggung jawab kepada yang telah dikerjakan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri secara parsial. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel lingkungan kerja terdapat indikator yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju dari responden yaitu tentang penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan, sirkulasi udara menimbulkan kenyamanan saat beraktivitas, hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis, hubungan antara atasan dengan bawahan terjalin dengan baik. Fasilitas kerja yang ada saat ini memadai untuk mendukung kegiatan bekerja dan tersedianya alat-alat yang modern untuk mendukung kegiatan bekerja. Beberapa indikator tersebut dirasa paling mempengaruhi etos kerja karyawan pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri karena lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi

karyawan, lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologis sehingga mendorong semangat karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal.

### **Pengaruh Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri secara parsial. Berdasarkan hasil jawaban responden pada variabel insentif ( $X_3$ ) terdapat indikator yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju dari responden yaitu insentif diberikan jika pekerjaan telah diselesaikan dengan baik, insentif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, insentif dapat menambah rasa kepuasan dalam bekerja karyawan akan menerima insentif jika pekerjaan yang dikerjakan telah selesai sesuai dengan permintaan perusahaan. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan akan mendapatkan insentif semakin banyak. Masa kerja karyawan juga mempengaruhi pemberian insentif, dalam arti karyawan yang masa kerjanya sudah lama akan mendapatkan insentif lebih tinggi daripada karyawan yang masih terhitung baru. Tingkatan jabatan pegawai mempengaruhi pemberian insentif, semakin tinggi jabatan karyawan maka semakin banyak insentif yang diterima karena pekerjaan yang dikerjakan semakin berat. Beberapa indikator tersebut disarakan dapat mempengaruhi etos kerja pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri karena insentif dirasa sangat berpengaruh jika diberikan secara rutin dan dapat menjadikan dorongan atau semangat bagi karyawan agar hasil yang dicapai memuaskan, karena insentif dapat menambah penghasilan pegawai.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y) pada CV. Biensi Fesyenindo Cabang Kediri secara simultan. Pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif terdapat indikator yang paling banyak mendapatkan jawaban setuju yaitu pemimpin yang selalu memberikan saran dan solusi jika bawahannya mengalami masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan, hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis dan insentif dapat menambah rasa kepuasan dalam bekerja. Tiga indikator tersebut mempengaruhi indikator yang terdapat pada variabel etos kerja yang rata-rata mendapatkan jawaban setuju yaitu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan menghindari pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan di tempat kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap etos kerja pada CV Biensi

Fesyenindo Cabang Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.
2. Adanya pengaruh pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.
3. Adanya pengaruh pada variabel Insentif ( $X_3$ ) secara parsial dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.
4. Adanya pengaruh pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Insentif ( $X_3$ ) secara simultan dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri.

## B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah peneliti dapatkan dan pembahasan yang telah peneliti paparkan, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan  
Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan diatas, bahwa pemimpin mampu mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan bekerja, pemimpin selalu memberikan saran dan solusi jika bawahannya mengalami masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan, penerangan yang ada di ruangan memadai, dan insentif dapat menambah rasa kepuasan dalam bekerja sangat berpengaruh besar terhadap etos kerja karyawan pada CV Biensi Fesyenindo Cabang Kediri. Diharapkan kedepannya untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi agar tujuan yang hendak dicapai dapat tercapai dengan maksimal.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan tambahan dan pertimbangan untuk penelitian kedepannya, khususnya dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif serta etos kerja. Diharapkan juga untuk mempersiapkan diri dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133–139. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jip/article/view/730/706>
- Hardiansyah, R. O. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang) (Universitas Negeri Yogyakarta). [https://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiansyah\\_11408144059.pdf](https://eprints.uny.ac.id/54151/1/RianOztaryHardiansyah_11408144059.pdf)

Kumala & Agustina. (2018). File\_13-BAB-II. 8–9.

Muhammad amanu. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal (Universitas Pancasakti Tegal). [http://repository.upstegal.ac.id/1543/1/Skripsi Muhammad Amanu.pdf](http://repository.upstegal.ac.id/1543/1/Skripsi%20Muhammad%20Amanu.pdf)

Ningsih, S. W. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pusat Kesehatan Masyarakat Kecamatan Libureng. 53(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>

Rahayu, T. O. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun). <http://repository.stikes-bhm.ac.id/622/1/1.pdf>

Rahmad, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh. JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi), 4(01), 37–53. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i01.183>

Rismayanti & M. Ramadona. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. Journal of Applied Business and Economics (JABE) Vol. 6 No. 1 (September 2019) 15-31, 15–31. <https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/JABE/article/view/4618>

Tanjung, C. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Mega Mustika Gemilang. 184. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/597/>