

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. SILVI MN PARADILA LAMONGAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

SKRIPSI

Oleh

MOH. AHSANUL KHOIRUDDIN

NIM : G73219044



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Moh. Ahsanul Khoiruddin, G73219044, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatas namakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 27 Juni 2023



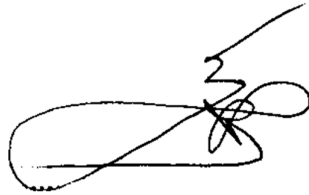
Moh. Ahsanul khoiruddin
NIM. G73219044

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 20 Juni 2023

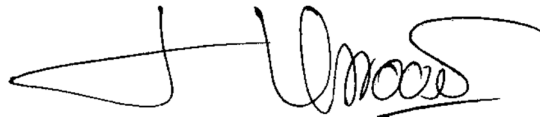
Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing 1

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by several smaller, more intricate strokes.

Dr. H. Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003

Dosen Pembimbing 2

A handwritten signature in black ink, featuring a long, sweeping horizontal stroke followed by a series of smaller, connected loops and curves.

Muchammad Saifuddin, M.SM.
NIP. 198603132019031011

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SILVI
MN PARADILA LAMONGAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

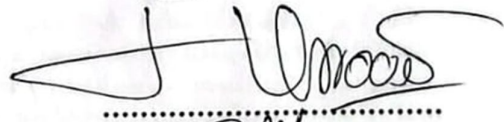
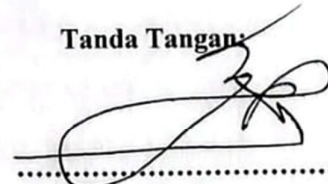
oleh
Moh. Ahsanul Khoiruddin
NIM: G73219044

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 12 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji:

1. Dr. H Akhmad Yunan Atho'illah, M.Si
NIP. 198101052015031003
(Penguji 1)
2. Muchammad Saifuddin, M.SM.
NIP. 198603132019031011
(Penguji 2)
3. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc.
NIP. 199301092020122028
(Penguji 3)
4. Riska Agustin, S.Si., M.SM.
NIP. 199308172020122024
(Penguji 4)

Tanda Tangan:



Surabaya, 12 Juli 2023

Dekan,

Dr. Faridul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MOH. AHSANUL KHOIRUDDIN
NIM : G73219044
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM / MANAJEMEN
E-mail address : ahsanulkhoiruddin5@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SILVI MN PARADILA LAMONGAN

DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Agustus 2023

Penulis

(Moh. Ahsanul Khoiruddin)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**” metode pada penelitian ini yaitu kuantitatif, tujuannya untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan, lingkungan kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, kemudian pengaruh tidak langsung kepemimpinan, lingkungan kerja, etos kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif asosiatif-survei data primer dengan cara mengumpulkan data kuesioner dengan skala likert 1-5 yang dibagikan terhadap responden. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sejumlah 66 orang responden. Teknik analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan *software* SmartPLS. Adapun tahapannya terdiri dari dua model yaitu *Evaluation of Measurement Model* yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, kemudian *Evaluation of Structural Model* yang terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji koefisien jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

Kata kunci: kepemimpinan, lingkungan kerja, etos kerja, kepuasan kerja, kinerja

ABSTRACT

The thesis entitled "**The Influence of Leadership, Work Environment and Work Ethos on Employee Performance of CV. Silvi MN Paradila Lamongan With Job Satisfaction as a Mediating Variable**" The method in this study is quantitative, the aim is to determine the direct effect of leadership, work environment, work ethos and employee job satisfaction on employee performance, then the indirect influence of leadership, work environment, work ethos is mediated by job satisfaction on employee performance.

The research methodology used is associative quantitative-primary data survey by collecting questionnaire data with a Likert scale of 1-5 which is distributed to respondents. This study used a saturated sample with a total sample of 66 respondents. Data analysis techniques were performed using *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) with SmartPLS software. The stages consist of two models, namely the *Evaluation of Measurement Model* which consists of validity and reliability tests, and then the *Evaluation of Structural Model* which consists of a test of the coefficient of determination and a test of the path coefficient.

The results of the study show that leadership has no effect on employee job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, work ethos has a positive and significant effect on job satisfaction, leadership has a positive and significant effect on employee performance, work environment has no effect on employee performance . and work ethos influences employee performance, job satisfaction influences employee performance, leadership does not influence employee performance positively and significantly with employee job satisfaction as a mediating variable, work environment influences employee performance with employee job satisfaction as a mediating variable and work ethos influences on employee performance with employee job satisfaction as a mediating variable.

Keywords: leadership, work environment, work ethos, job satisfaction, performan

DAFTAR ISI

PENGARUH	i
PENGARUH	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	10
LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Kepemimpinan.....	10
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	10
2.1.2 Faktor-faktor kepemimpinan.....	11
2.1.3 Indikator Kepemimpinan	12
2.2 Lingkungan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13

2.2.2	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3	Indikator Lingkungan Kerja	15
2.3	Etos Kerja	16
2.3.1	Pengertian Etos kerja	16
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Etos Kerja.....	17
2.3.1	Indikator Etos Kerja.....	18
2.4	Kepuasan Kerja	19
2.4.1	Pengertian Kepuasan kerja.....	19
2.4.2	Teori Kepuasan Kerja	19
2.4.3	Faktor-Faktor Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	21
2.4.4	Indikator Kepuasan Kerja	22
2.5	Kinerja	22
2.5.1	Pengertian Kinerja	22
2.5.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.5.3	Indikator kinerja	24
2.6	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	25
2.7	Kerangka Konseptual.....	30
2.8	Hipotesis.....	31
BAB III.....		38
METODE PENELITIAN		38
3.1	Jenis Penelitian.	38
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian	38
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	38
3.4	Variabel Penelitian	39
3.5	Definisi Operasional.....	40
3.6	Jenis dan sumber data	41
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.8	Teknik Analisis Data.....	44
BAB 1V.....		50
HASIL PENELITIAN		50
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	50
4.1.1	Sejarah CV. Silvi MN Paradila Lamongan	50

4.1.2	Visi dan Misi CV. Silvi MN Paradila Lamongan.....	51
4.1.3	Struktur Organisasi CV. Silvi MN Paradila Lamongan.....	52
4.2	Karakteristik Responden.....	55
4.2.1	Karakteristik data Respondenn.....	55
4.3	Hasil Tabulasi Data Responden	57
4.3.1	Tabulasi Jawaban Indikator Kepemimpinan	57
4.3.2	Tabulasi Jawaban Indikatorj Lingkungan Kerja.....	59
4.3.3	Tabulasi Jawaban Indikator Etos Kerja	60
4.3.4	Tabulasi Jawaban Indikator Kepuasan Kerja	62
4.3.5	Tabulasi Jawaban Indikator Kinerja	63
4.4	Hasil Analisis Data.....	64
4.4.1	Hasil <i>Outer Model (Evaluation of Measurement Model)</i>	64
4.4.2	Hasil <i>Inner model</i>	74
4.5	PEMBAHASAN.....	80
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	80
4.5.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	82
4.5.3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	84
4.5.4	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja	86
4.5.5	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	88
4.5.6	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja	89
4.5.7	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	91
4.5.8	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	93
4.5.9	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	95
4.5.10	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	98
BAB V	100
PENUTUP	100
5.1	Kesimpulan	100
5.2	Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	103

LAMPIRAN	112
1. Biodata Peneliti.....	112
2. Kuesioner Penelitian.....	113
3. Output Hasil Smart PLS	118
4. Tabulasi data Penelitian	124



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Produksi Kain Tenun.....	2
Tabel 1. 2 Presensi Karyawan	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	40
Tabel 3. 2 Kategori Jawaban Responden.....	43
Tabel 3. 3 Kriteria TCR	44
Tabel 3. 4 Standar Reliabilitas Cronbach's Alpha.....	47
Tabel 4. 1 Data Demografi Responden.....	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Masa Kerja.....	56
Tabel 4. 3 Unit Kerja	57
Tabel 4. 4 Tabulasi Jawaban Indikator Kepemimpinan.....	58
Tabel 4. 5 Tabulasi Jawaban Indikator Lingkungan Kerja	59
Tabel 4. 6 Tabulasi Jawaban Indikator Etos Kerja.....	61
Tabel 4. 7 Tabulasi Jawaban Indikator Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4. 8 Tabulasi Jawaban Indikator Kinerja.....	63
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1	66
Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Tahap 1.....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2.....	70
Tabel 4. 12 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Tahap 2.....	71
Tabel 4. 13 Nilai Cross Loading.....	71
Tabel 4. 14 Cronbach Alpha dan Composite Reliability	73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel 4. 16 Hasil Uji Path Coefficient dan Bootstrapping Direct dan Indirect Effect.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Turnover Karyawan	5
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	30
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	53
Gambar 4. 2 Hasil Outer Model Keseluruhan.....	65
Gambar 4. 3 Hasil Outer Model Setelah Eliminasi Indikator	65
Gambar 4. 4 Output Bootstrapping.....	77



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Biodata Peneliti.....	113
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	114
Lampiran 3. Output Hasil Smart PLS	119
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian.....	125



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis pada saat ini semakin berkembang pesat, akibatnya perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya manusia secara tepat dalam menjalankan usahanya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya lainnya. Sumber daya manusia pada perusahaan diantaranya yaitu karyawan, masing-masing karyawan akan dapat bekerja secara baik dan menghasilkan umpan balik yang positif apabila perusahaan dapat memberdayakan karyawan dengan sebaik-baiknya. Dalam perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting karena dapat mencapai tujuan perusahaan (Tiwa, 2022). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014)

CV. Silvi MN Paradila ini merupakan tempat pembuatan tenun ikat yang berlokasi di Desa Parengan, Kecamatan Maduran, Kabupaten Lamongan, perusahaan ini juga berkepentingan dengan kinerja karyawan, karena kinerja perusahaan sangat ditentukan dari kinerja karyawannya. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan di CV. Silvi MN Paradila Lamongan belum mencapai sesuai target atau harapan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan tabel produksi tenun pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1 Produksi Kain Tenun

Produksi Tenun	Kain	Target	Tercapai	Keterangan
Januari		1800 Unit	1800 Unit	Tercapai
Februari		1800 Unit	1800 Unit	Tercapai
Maret		1800 Unit	1800 Unit	Tercapai
April		1800 Unit	1820 Unit	Melebihi Target
Mei		1800 Unit	1800 Unit	Tercapai
Juni		1800 Unit	1800 Unit	Tercapai
Juli		1800 Unit	1855 Unit	Melebihi Target
Agustus		1800 Unit	1860 Unit	Melebihi Target
September		1800 Unit	1780 Unit	Tidak Tercapai
Oktober		1800 Unit	1769 Unit	Tidak Tercapai
November		1800 Unit	1743 Unit	Tidak Tercapai
Desember		1800 Unit	1720 Unit	Tidak Tercapai

Sumber : CV. Silvi MN Paradila Lamongan 2022

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa kinerja karyawan pada 4 bulan terakhir belum maksimal sehingga target produksi tenun tidak tercapai, berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan yaitu Bapak Lubab, mengatakan bahwa pimpinan dalam kepemimpinannya kurang mendengarkan keluhan karyawan dan berkomunikasi kepada karyawan, terkait pembuatan motif baru pada kain tenun, sehingga beberapa karyawan masih kebingungan terkait pembuatan motif pada kain tenun tersebut. Hal tersebut menjadikan kinerja karyawan tidak tercapai.

Kepemimpinan adalah proses di mana seseorang dapat mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain menuju tujuan tertentu dalam situasi tertentu (Sintani et al., 2022). Sedangkan menurut Weschler dan Massarik dalam Lutfiani, (2020) adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu atau lebih.

Penelitian terkait kepemimpinan terhadap kinerja telah dilakukan oleh Mughal (2020) bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan organisasi skala kecil yang terdaftar di Karachi. Sedangkan penelitian Ramaditya & Irfan (2022) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bumi Matra Indonesia Bandung.

Lingkungan kerja juga menjadikan kinerja karyawan kurang maksimal, berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan yaitu Bapak Syahid, mengatakan bahwa perusahaan memiliki lingkungan kerja yang kurang optimal, karena kurangnya pencahayaan pada lingkungan kerja, tepatnya di bagian pembuatan tenun ikat, akibatnya karyawan kurang nyaman dalam bekerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Munardi, (2021) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. National Finance. Namun berbeda dengan penelitian Mendonça et al., (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kementerian pertanian dan perikanan, Dili Timor-Leste.

Etos kerja juga menjadikan kinerja karyawan kurang maksimal, berdasarkan wawancara dengan Karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan yaitu Bapak Aris, mengatakan karena pembuatan motif tenun baru yang

terbilang sulit, menjadikan karyawan malas dengan pekerjaan tersebut, sehingga karyawan kurang disiplin dalam bekerja, hal ini diperkuat dengan data karyawan terlambat masuk kerja yang di jelaskan pada tabel 1.2

Tabel 1. 2 Presensi Karyawan

Bulan	Hari Kerja	Izin	Terlambat
	2022		
Januari	25	8	13
Februari	22	12	15
Maret	26	9	12
April	25	13	18
Mei	17	10	17
Juni	25	11	14
Juli	23	9	11
Agustus	26	8	16
September	26	11	13
Oktober	25	10	17
November	26	8	20
Desember	26	8	22
Jumlah	292	117	188

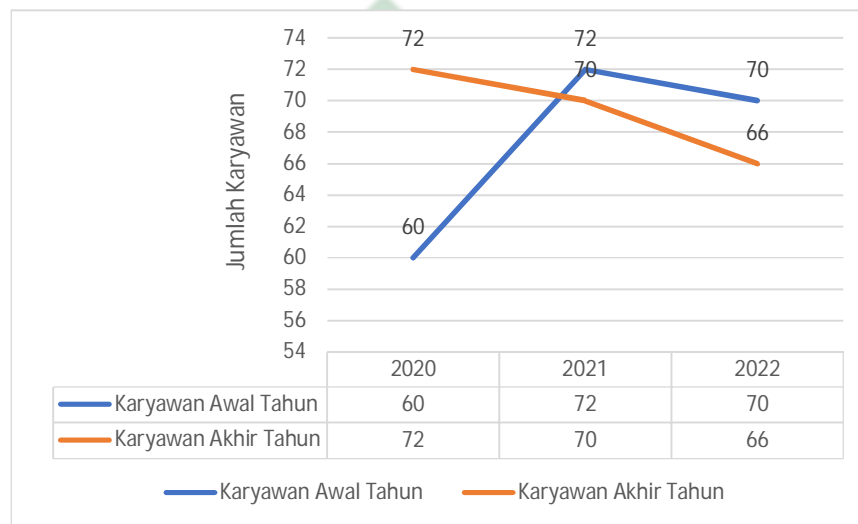
Sumber data: CV. Silvi MN Paradila Lamongan

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa pada 3 bulan terakhir tingkat keterlambatan karyawan di CV. Silvi MN Paradila Lamongan mengalami kenaikan yang menunjukkan etos kerja karyawan yang menurun. Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Menurut Kristanto (2021) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Utara. Sedangkan Agung et al., (2022) bahwa etos kerja berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Almuhajirin Batam.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Lubab sebagai karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan bahwa dengan adanya permasalahan

pada kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja menjadikan karyawan kurang puas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dan belum tercapai. Akibatnya, tingkat *turnover* pada setiap tahunnya mengalami peningkatan. Sesuai dengan diagram 1.1

Gambar 1. 1 Grafik Turnover Karyawan



Sumber : CV. Silvi MN Paradila Lamongan

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa tingkat *turnover* pada setiap tahunnya mengalami kenaikan, karena karyawan kurang puas dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2021) Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung, tetapi secara tidak langsung kepemimpinan punya kontribusi bagi meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi. Sedangkan Hakim, (2019) hasil penelitian

menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti, (2019) bahwa lingkungan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Sp Alumunium di Yogyakarta. Sedangkan Siagian, (2018) hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN Sumatra Utara.

penelitian yang dilakukan oleh Gustina, (2018) Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung Etos Kerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan Halizah, (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Probolinggo

Berdasarkan beberapa uraian mengenai teori, penelitian terdahulu dan permasalahan pada perusahaan membuat peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Silvi MN Paradila Lamongan.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini yaitu:

- 1.2.1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.2 Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.3 Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.4 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.5 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.6 Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.7 Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ?
- 1.2.8 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?
- 1.2.9 Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?
- 1.2.10 Apakah etos kerja berpengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

- 1.3.1 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.2 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.3 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.4 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.5 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.6 Untuk menguji dan mengetahui etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.7 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan.
- 1.3.8 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.
- 1.3.9 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

- 1.3.10 Untuk menguji dan mengetahui pengaruh etos kerja pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang didapatkan diinginkan mampu memberi manfaat secara teoritis maupun praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja melalui penelitian empiris. Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat baik bagi peneliti maupun akademisi lainnya untuk memecahkan masalah terkait dengan variabel yang diteliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu membantu para pemimpin dan karyawan dalam mencari hal hal penunjang kinerja dan karir

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara seorang dalam memimpin yang mampu memengaruhi perilaku karyawan agar mampu bekerja sama secara efisien agar tercapai tujuan dari sebuah perusahaan itu (Hasibuan, 2016). Sedangkan, Shared Goal, Hemhiel & Coons, berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan suatu sikap individu dalam memimpin dan melaksanakan kegiatan untuk memperoleh tujuan yang diharapkan (Sedarmayanti, 2018).

Kepemimpinan menurut Weschler dan Massarik dalam Lutfiani, (2020) adalah pengaruh antar pribadi, yang dijalankan dalam situasi tertentu, dan diarahkan melalui proses komunikasi, untuk mencapai tujuan tertentu atau lebih.

Kepemimpinan yaitu seseorang yang mempunyai kekuasaan untuk mendelegasikan kewajiban dan kemampuan untuk mengarahkan karyawan dengan membangun hubungan yang baik, untuk mencapai tujuan. (Amirullah, 2015).

Kepemimpinan merupakan orang yang mampu memengaruhi sikap karyawan, akibatnya, karyawan tersebut menerima kepemimpinannya dengan bermartabat. (Trisnawati & Saefullah, 2014).

Penjelasan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat sebelumnya, kesimpulannya bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan, memengaruhi, dan mengendalikan orang lain sehingga mereka dapat secara sukarela melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Faktor-faktor kepemimpinan

Menurut Safarudin (2017) faktor-faktor yang memengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan Personal

Kemampuan personal yaitu gabungan antara potensi yang dimiliki pemimpin dan faktor Pendidikan. Seorang pemimpin akan lebih hebat, Jika pemimpin memperoleh pengalaman dari lingkungannya dan kemampuan dasar dalam memimpin. Sebaliknya jika seorang pemimpin tidak memiliki potensi dan pengalaman dalam memimpin, maka pemimpin tersebut hanya memiliki kemampuan standar. Oleh karena itu potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal yang berkesinambungan yang dapat menentukan hebatnya seorang pemimpin

b. Faktor Jabatan

Jabatan adalah sebuah kekuasaan yang ditempati oleh pemimpin. Dalam kehidupan yang modern ini, sebuah jabatan tidak dapat dihindari karena semuanya terstruktur. Dalam kepemimpinan ketika dua orang mempunyai kemampuan dalam memimpin namun tidak

mempunyai jabatan, maka akan berpengaruh. Sama halnya dengan seseorang sama sama mempunyai jabatan namun memiliki tingkatan yang berbeda, maka akan berpengaruh.

c. Faktor Situasi dan Kondisi

Situasi adalah kondisi perilaku seorang pemimpin. Saat kondisi kurang efektif, perlulah seorang pemimpin yang berwibawa. Dalam sebuah organisasi yang sulit untuk maju, karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu adanya pemimpin yang transformasional. Jika dalam organisasi itu mencirikan sebuah religius, maka perlu pemimpin yang spiritual.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Dewi (2021) yaitu :

a. Kemampuan Analitis

Kemampuan melakukan analisis suatu hal secara teliti dan matang yaitu prasyarat suatu kesuksesan kepemimpinan.

b. Keterampilan Berkomunikasi

Pemimpin harus memahami teknik dalam berkomunikasi seperti dalam hal memberikan sebuah perintah, petunjuk atau nasihat.

c. Keberanian

Dalam organisasi semakin tinggi derajat kedudukan seseorang maka harus mempunyai keberanian besar dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

d. Kemampuan Mendengar

Mendengar adalah sifat yang harus dimiliki setiap pemimpin, kemampuan mendengar tersebut meliputi kemampuan dalam mendengarkan pendapat, saran dari orang lain.

e. Ketegasan

Pemimpin harus memiliki sifat tegas dalam menghadapi karyawan atau bawahan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Isyandi (2014) lingkungan kerja merupakan hal-hal yang berada di sekitar pekerja yang bisa memengaruhi dalam bekerja seperti kebersihan tempat kerja, suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kerusakan, dan peralatan kerja.

Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja merupakan semua hal yang berhubungan dengan alat bahan yang ditemukan, lingkungan tempat seorang bekerja, cara bekerjanya dan pengaturan kerja secara individu maupun kelompok.

Alex S. Nitisemito, (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja yaitu hal yang berada di sekeliling karyawan yang mampu memengaruhi aktivitas pekerjaan.

Kesimpulan yang diperoleh yaitu lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan dan memengaruhi kinerja seseorang, baik yang terlihat secara nyata maupun sebaliknya.

2.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) faktor-faktor yang dapat memengaruhi terciptanya keadaan lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan dari karyawan, diantaranya yaitu :

a. Warna

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah warna. Warna dapat memengaruhi kondisi pikiran karyawan. Penerapan warna yang sesuai pada dinding ruangan dan perlengkapan menjadikan karyawan bahagia.

b. Kebersihan

Kebersihan pada lingkungan kerja juga memengaruhi karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja terlihat bersih maka terciptanya kenyamanan saat bekerja. Kebersihan lingkungan tidak hanya berpacu pada tempat kerja, namun secara keseluruhan seperti kebersihan toilet juga memengaruhinya.

c. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Dalam lingkungan kerja haruslah membangun hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Hubungan yang baik adalah hal yang mampu menjadikan kinerja karyawan lebih baik.

d. Keamanan

Keamanan kerja tidak hanya terhadap keselamatan kerja, tetapi keamanan harta benda karyawan dan keadaan bangunan.

e. Kebisingan

Suara bising dalam bekerja dapat membuat konsentrasi karyawan terganggu. Hal ini dapat menimbulkan berbagai kesalahan dan kerugian.

f. Tata ruang

Penataan ruang pada tempat kerja juga mampu membuat karyawan nyaman.

g. Ketersediaan fasilitas kerja

Menyediakan alat-alat pekerjaan yang mumpuni dapat mendukung kelancaran dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) indikator lingkungan kerja, yaitu :

a. Pencahayaan

Penerangan dalam ruangan yang cukup akan membuat karyawan berkerja dengan cepat dan sedikit melakukan kesalahan. Serta tidak membuat mata karyawan cepat lelah

b. Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna akan memengaruhi kondisi jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat

lainnya kegembiraan serta ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Udara juga memengaruhi kinerja karyawan. Faktor udara yang sering ada yaitu suhu udara dan banyaknya uap air di udara.

d. Suara

Dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan suara yang mengganggu kinerja karyawan, sehingga diperlukan ruangan khusus.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Pengertian Etos kerja

Etos kerja berasal dari dua kata yakni etos dan kerja. Kata etos bersumber dari bahasa Yunani “ethos” artinya sikap, keperibadian dan kepercayaan. Kata kerja adalah usaha dalam melakukan perencanaan dan tanggung jawab. Etos kerja terbentuk dari kebiasaan yang berbeda, dan pengaruh budaya (Wibowo, 2021). Sedangkan, Asifudin mengartikan etos kerja sebagai sifat dan pendapat terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja, karakteristik dan sifat seseorang dalam bekerja baik individu atau kelompok (Nisak & Adityawarman, 2021).

Etos kerja yaitu perilaku positif yang bersumber dari keyakinan dasar dan melibatkan komitmen tanpa pamrih terhadap paradigma kerja yang komprehensif. (Sinamo, 2011).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Etos Kerja

Menurut Sianipar (2019) faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja yaitu:

a. Agama

Agama dapat membangun perilaku serta keyakinan seseorang yang mampu memengaruhi gaya hidup pengikutnya. Pola pikir, perilaku dan tindakan karyawan pastilah bersumber dari ajaran agamanya.

b. Pendidikan

Pendidikan mampu menginternalisasi etos kerja dengan baik, sehingga karyawan mempunyai etika tinggi. Karena pendidikan termasuk proses yang berkesinambungan.

c. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan seorang wanita lebih cenderung mempunyai etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan pria.

d. Budaya

Etos budaya adalah sikap, disiplin, semangat kerja para karyawan. Etos budaya juga secara operasional diartikan sebagai etos kerja.

e. Sosial Politik

Struktur politik dinilai mampu memengaruhi etos kerja karyawan, karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras.

f. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan memengaruhi etos kerja. Lingkungan alam yang mendukung dapat memengaruhi manusia untuk melakukan usaha dengan mengelola dan mengambil manfaat dari lingkungan.

g. Struktur Ekonomi

Daerah yang menganjurkan kemandirian nasional dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan produk nasional akan menjadikan penduduknya untuk berkembang secara mandiri.

h. Perkembangan Bangsa Lain

Perkembangan teknologi yang sangat pesat, mampu mendorong negara berkembang untuk mengikui etos kerja negara lainnya.

2.3.1 Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dalam Dolonseda, (2020) indikator etos kerja diantaranya:

a. Kerja keras

Seorang karyawan dalam perusahaan memiliki sifat ingin berkerja terus menerus agar mencapai tujuan perusahaan.

b. Disiplin

Karyawan haruslah memiliki sikap disiplin dalam semua hal dengan menghormati dan menghargai peraturan yang ada.

c. Jujur

Karyawan dalam berkerja harus memiliki sifat yang jujur sesuai dengan peraturan yang ditetapkan

d. Rajin

Karyawan perlu mempunyai kebiasaan yang rajin mampu menjaga dan meningkatkan sebuah kualitas.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang yang ternilai dari segi baik dan buruk terkait pekerjaannya (Siagian, 2016). Sedangkan menurut Juliansyah (2015) kepuasan kerja karyawan diukur dengan mempertimbangkan perbedaan antara apa yang diharapkan karyawan dan sebenarnya dicapai. Kepuasan kerja dapat dicapai bila pekerjaan minimal yang diharapkan telah tercapai dan tidak ada ketidaksesuaian antara aspirasi dan kenyataan.

Kepuasan kerja juga berkesinambungan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan mengacu pada kesenangan yang dirasakan oleh pekerja ketika mencapai apa yang diinginkannya (Sinambela & Sinambeka, 2019)

Dari pengertian sebelumnya kesimpulannya adalah kepuasan kerja adalah sikap puas atau tidak puasnya seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam sebuah perusahaan.

2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Dalam menentukan tolak ukur dalam kepuasan kerja dibutuhkan teori-teori sebagai acuan yang dapat menjelaskan perilaku seseorang dalam kepuasan kerja. Teori dapat dijadikan sebagai bahan dasar

pertimbangan dalam menilai perilaku pegawai dalam kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

Teori tentang kepuasan kerja ada enam macam menurut Mangkunegara (2014), yakni:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Dalam teori keseimbangan yang menjadi tolak ukur dalam kepuasan kerja dengan membandingkan antara nilai yang menunjang pelaksanaan kerja sebagai input dan nilai yang dirasakan pegawai sebagai *outcome*.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori perbedaan berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diterima dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori pemenuhan kebutuhan berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori pandangan kelompok, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung

pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor mengemukakan dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan organisasi, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, rekan kerja, pemimpin dan status. faktor pemotivasi yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*).

Teori pengharapan mengemukakan bahwa pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.4.3 Faktor-Faktor Memengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menurut Juliansyah (2015) sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dari pemberian gaji.
- b. Kepuasan kerja terhadap kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, khususnya terkait dengan posisi jabatan. Hal ini perlu dilakukan secara adil sesuai dengan kemampuan karyawan.
- c. Kepuasan kerja terhadap pemimpinnya. Baik dalam hal sopan santun, komunikasi dan sikap menghargai karyawan.

- d. Kepuasan kerja terkait rekan kerjanya.
- e. kepuasan kerja terhadap seberapa menarik dan menantangnya pekerjaan.

2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dalam Islamy (2019) sebagai berikut:

- a) Kepuasan penghasilan yaitu gaji yang diterima karyawan. Gaji yang diperoleh apa sudah sesuai dengan pekerjaannya atau sudah sesuai dengan orang lain dalam posisi yang sama
- b) Kepuasan pada pekerjaan yaitu pekerjaan dianggap mampu menarik dan menawarkan kesempatan kepada karyawan agar bertanggung jawab di tempat kerja
- c) Kepuasan pada lingkungan kerja yaitu suasana kerja, fasilitas kerja yang mendukung pada saat bekerja
- d) Kepuasan dengan atasan adalah kemampuan supervisor untuk mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan.
- e) Kepuasan rekan kerja adalah rekan kerja mampu mendukung dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) secara diartikan sebagai kemampuan dan usaha yang dilakukan seseorang, tim maupun organisasi untuk mencapai target

yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja ataupun prestasi kerja yang dihitung berdasarkan target yang telah ditetapkan sebelumnya dan capaian tertentu pada suatu periode waktu, dari target dan capaian ini, maka kinerja secara harfiah dapat diartikan sebagai rasio dari capaian dan target yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana target ini merupakan tujuan (*objectives*) yang ingin dicapai. Jika capaian lebih besar dari pada target, maka dapat dikatakan berkinerja tinggi, sebaliknya jika capaian kurang dari target, maka dapat dikatakan berkinerja rendah. (Leksono, 2020)

Menurut Rivai (2014) kinerja adalah keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan kurun waktu tertentu dalam menjalankan tugasnya yang dapat dihitung dengan berbagai cara seperti standar hasil kerja, penepatan target atau sasaran.

Dari uraian sebelumnya, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitasnya, serta seberapa sejauh mana kinerja pekerjaan yang telah dilakukannya mencapai tujuan.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut As'ad (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor individu mencakup motivasi, jenis kelamin, pengalaman, sikap, taraf pendidikan & faktor lainnya.

2. Faktor situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, misalnya cara kerja, alat, tata letak dan lingkungan fisik.
- b. Faktor sosial misalnya aturan perusahaan, model pelatihan, sistem penggajian dan lain sebagainya.

2.5.3 Indikator kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Pratiwi (2022) indikator kinerja diantaranya :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu hasil kerja diukur melalui kesempurnaan pengerjaan tugas pada kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan oleh pegawai, dapat dijelaskan dengan berbagai istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas

Eksekusi tugas yaitu karyawan mampu menyelesaikan tugas mereka tanpa kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam bekerja yaitu sadar dengan tugasnya dan melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.6 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Peneliti perlu mengkaji beberapa penelitian sebelumnya untuk menjamin keaslian penelitian. Penulisan penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan kebaruan (novelty) peneliti dengan adanya pembeda antara unsur dan hasil yang dilakukan dengan penelitian lainnya. Oleh karena itu, terdapat lima penekanan dalam menggambarkan penelitian sebelumnya, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, etos kerja, kepuasan kerja dan kinerja

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Asraa Sindi dan Uzma Javed (2021)	<i>Impact Of Employee Job Satisfaction On Employee Performance</i>	- variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja - metode penelitian kuantitatif	- Subjek penelitian - Jumlah responden - variabel yang digunakan selain kepuasan kerja dan kinerja berbeda	- kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan Jeddah Saudi Arabia
2.	James K.C. Chen (2020)	<i>Perspective on the Influence of Leadership on Job Satisfaction and Lower Employee</i>	- variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja - kuantitatif	- subjek penelitian - jumlah responden - variabel yang diteliti selain kepemimpinan dan kepuasan kerja berbeda - SEM Amos	- kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Muhammad Umair Mughal. (2020)	<i>The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement</i>	-variabel (X) yaitu kepemimpinan dan variabel kinerja (Y) - penelitian kuantitatif	- subjek penelitian - jumlah responden - variabel yang digunakan selain kepemimpinan	- kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

		<i>on Employee Performances</i>		dan kinerja berbeda -SPSS	
4.	Augusto da C. Soares, Paulino Mendonca I Gede Rianab, Carla Alexandra de Jesus da Costac (2021)	<i>The Influence of Employee Involvement, Work Environment on Employee Performance: Ministr of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste</i>	- variabel independennya yaitu lingkungan kerja - variabel dependennya yaitu kinerja - SEM PLS - Metode Penelitian Kuantitatif	- subjek penelitian - jumlah responden - variabel yang digunakan selain lingkungan kerja dan kinerja berbeda	- lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Rafia Hasan Taheri, ShiponMiah dan Kamaruz zaman (2020)	<i>Impact of Working Environment on Job Satisfaction</i>	- variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja - kepuasan kerja sebagai variabel terikat - Kuantitatif	- subjek penelitian - jumlah responden - SPSS	- lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6.	Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance	- variabel bebasnya yaitu lingkungan kerja - kinerja sebagai variabel terikat - sampling jenuh - metode kuantitatif	- subjek penelitian - jumlah responden - variabel yang digunakan selain kepemimpinan, lingkungan kera dan kinerja berbeda - SPSS	- Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan Pada PT Finance,
7.	Hasbi Aulia Ramaditya dan Aminuddin Irfani (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Efektivitas Komunikasi terhadap Kinerja	- variabel yang diteliti yaitu kepemimpinan dan kinerja - metode kuantitatif	- Subjek Penelitian - Jumlah Responden - variabel bebas yang digunakan selain	- kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan

		Karyawan		kepemimpinan berbeda - IBM SPSS -	terhadap kinerja karyawan
8.	Adrianto, dkk (2020)	The Influence Of Work Environ Mrnt And Motivation On Emp[loyee Performanc e In Wood Factory	-Variabel bebas yang digunakan yaitu lingkungsn kerja -variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan -metode penelitian kuantitatif	-objek penelitian -variabel independen yang digunakan selain lingkungan kerja berbeda	-lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik kayu
9.	Yandra Rivaldo dan Langgen Ratnasari	Pengaruh Motivasi dan Kepemimpi nan Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	- variabel yang diteliti adalah kepemimpinan dan kepuasan kerja - sampling jenuh - kuantitatif	-Subjek Penelitian -jumlah responden -variabel yang digunakan selain kepemimpinan dan kepuasan kerja - analisis jalur - SPSS	- kepemimpina n tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
10.	Kristanto , dkk(202 1)	<i>Effect of Work Ethos on Organizatio nal Commitmen ts and It's Impact on Employes Performanc e of Forestry Office of North Kalimantan Province</i>	-Variabel (X) yang digunakan yaitu ethos kerja -variabel (Y) yang digunakan yaitu kinerja karyawan -metode penelitian kuantitatif	-objek penelitian -variabel (X) yang digunakan selain ethos kerja yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya secara simultan dimana etos kerja dan komitmen organisasi secara

					Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Irma Fitri dan Hermin Endratno . (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediasi.	- variabel independennya yaitu kepuasan kerja - variabel dependennya yaitu kinerja - sampling jenuh - metode penelitian kuantitatif	-Subjek Penelitian -jumlah responden -variabel yang digunakan selain kepuasan kerja dan kinerja berbeda - regresi linier berganda - SPSS	- kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal
12.	Sri Langgen Ratnasari , Erni Sukmawati, dan Zulkifli (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, , Pelatihan, Komunikasi , Etos Kerja, Pada Kinerja Karyawan	- variabel independennya etos kerja -variabel dependennya yaitu kinerja - metode kuantitatif - sampling jenuh	- subjek penelitian - jumlah responden - variabel yang digunakan selain etos kerja berbeda - regresi linier berganda - SPSS 25	- etos kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan,

13.	Tiwi Novita sari dan Anton Prasetyo. (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja UPTD Unit Puskesmas Gombang I	-variabel (X) yang diteliti adalah lingkungan kerja dan etos kerja -sampling jenuh -penelitian kuantitatif	-subjek penelitian -variabel yang di gunakan selain lingkungan kerja dan etos kerja berbeda -jumlah responden -regresi linear berganda -SPSS 26	- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan - Etos kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
-----	---	--	--	---	---

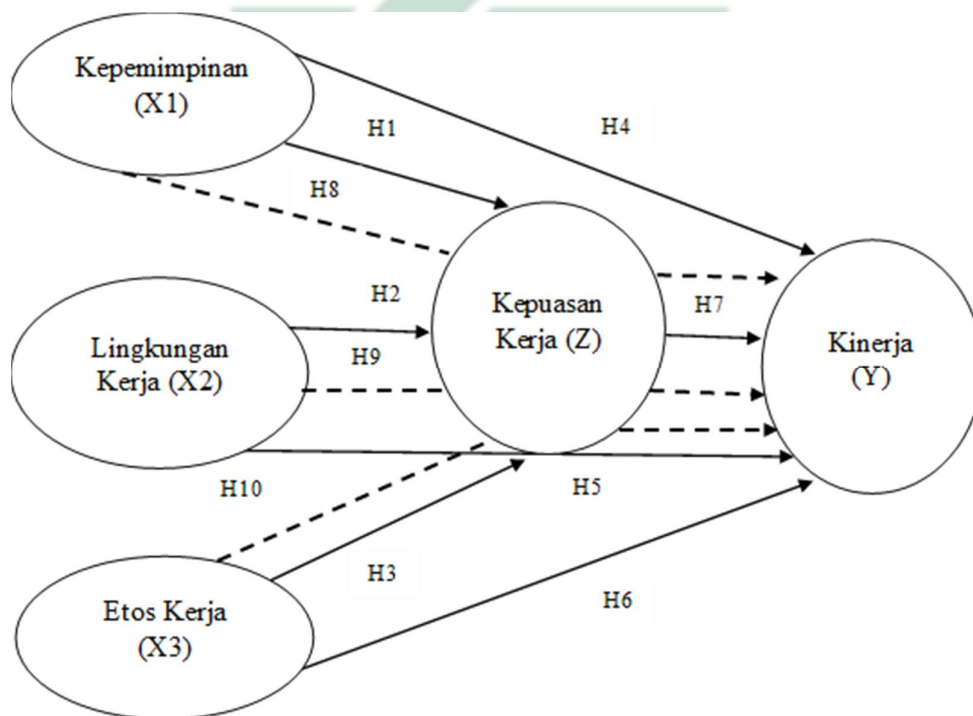


UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2.7 Kerangka Konseptual.

Kerangka konseptual adalah model berfikir secara konseptual yang menerangkan hubungan antara teori dengan beberapa faktor yang dapat menjadi permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian. (Sugiyono, 2018). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Aldiki, (2022) dan Wardani (2022)

Keterangan :

—————> : Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

- - - - -> : Variabel X melalui variabel Z berpengaruh terhadap variabel Y

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara yang muncul untuk menjawab serangkaian masalah penelitian yang belum terbukti kebenarannya. (Suryani & Hendryadi, 2015) hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan sementara. Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesisnya adalah:

2.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan dan kepuasan kerja merupakan aspek yang saling terkait satu dengan yang lain dan memegang peran penting dalam menentukan kinerja seorang karyawan. Dengan kepemimpinan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin yang akhirnya akan mendorong kepuasan kerja (Dasaad, 2015)

Penelitian oleh Chen (2020) hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan pertambangan Mongolia. Sedangkan penelitian Rivaldo & Ratnasari (2020) bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ = Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

2.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, akibatnya dengan demikian karyawan dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik (Nasution, 2020).

Penelitian oleh Taheri et al., (2020) bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sedangkan Kumalasari & Efendi (2022) lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja.

H₂ = Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

2.8.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki etos kerja rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Akibatnya, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Komitmen ini biasanya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Perasaan puas karyawan terhadap pekerjaannya sering disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka (Wenda et al., 2022).

Penelitian oleh Rivai (2021) etos kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Mahkota Group Tbk. Sedangkan Nofitasari & Anton (2021) etos kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1.

H₃ = Terdapat pengaruh variabel Etos kerja terhadap kepuasan kerja

2.8.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan kepada karyawan lebih ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya, apabila kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun (Lotje et al., 2016). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Mughal, (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan organisasi skala kecil yang terdaftar di Karachi. Sedangkan penelitian Ramaditya & Irfan (2022) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bumi Matra Indonesia Bandung. Maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₄ = Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja.

2.8.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang nyaman menjadikan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat. Hal tersebut menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh perilaku yang positif dan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.(Hamiddin, 2019). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Munardi, (2021) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. National Finance. Namun berbeda dengan penelitian Mendonça et al.,(2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kementerian pertanian dan perikanan, Dili Timor-Leste.

H₅ = Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja

2.8.6 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan

perusahaan. karyawan yang mempunyai etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka (Lawu et al., 2019). Hal ini diperkuan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munurut Kristanto (2021) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Utara. Sedangkan Agung et al., (2022) bahwa etos kerja berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Almuhajirin Batam.

H₆ = Terdapat pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja.

2.8.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula (Paparang et al., 2021). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindi & Javed (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Jeddah Arab Saudi. Berbeda dengan penelitian Fitri (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Hotel Bahari Tegal.

H₇ = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

2.8.8 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya mengkonfirmasi adanya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja karyawan terhadap hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan yang selaras dengan perusahaan secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ginting et al., 2021) Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung, tetapi secara tidak langsung kepemimpinan punya kontribusi bagi meningkatnya kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Anugerah Sukses Abadi. Sedangkan Hakim, (2019) hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun dimediasi oleh kepuasan kerja.

H₈ = Terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.8.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh karena dengan adanya pemenuhan kebutuhan berupa lingkungan kerja yang baik maka

secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja yang tercukupi sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan (Nugroho 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti et al., (2019) bahwa lingkungan secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan Sp Alumunium di Yogyakarta. Sedangkan Siagian et al., (2018) hasil penelitian bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN Sumatra Utara.

H₉ = Terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.8.10 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki etos kerja akan memiliki kinerja yang baik serta akan merasa puas sehingga membawa dampak yang baik bagi perusahaan. Jadi, etos kerja perlu ada dalam diri karyawan karena diharapkan menunjang kinerja yang akan dihasilkan sehingga akan memengaruhi kepuasan kerja (Putrayasa & Astrama, 2021). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustina, (2018) Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung Etos Kerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap

Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Sedangkan Halizah, (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Probolinggo

H₁₀ = Terdapat pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif survei-asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu data penelitian yang berupa angka yang dianalisis dengan statistika. (Sugiyono, 2014). Sedangkan, metode survei adalah sebuah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari suatu tempat, untuk memperoleh data dapat dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. (Sugiyono, 2014). Penelitian ini dikatakan asosiatif karena memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai pada tanggal 1 November 2022 untuk menentukan masalah pada penelitian tersebut. Penelitian ini berlanjut hingga tanggal 30 Februari 2023. Lokasi penelitian adalah CV. Silvi MN Paradila Lamongan.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yaitu keseluruhan dari bagian generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2014). Populasi pada penelitian ini yaitu

seluruh karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan sejumlah 66 orang karyawan.

Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang akan diteliti secara mendalam. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu peneliti mengambil seluruh populasi yang ada dalam lokasi penelitian yang berjumlah 66 orang karyawan (Sugiyono, 2014).

3.4 Variabel Penelitian

Variabel menurut Sugiyono (2018) Pada dasarnya variabel penelitian yaitu segala sesuatu yang berbentuk apapun yang diputuskan oleh peneliti untuk dipelajari agar mencapai kesimpulan dari sebuah permasalahan.

3.1 Variabel Eksogen

Variabel eksogen variabel memengaruhi variabel endogen (tergantung). Pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (X3)

3.2 Variabel Endogen (terikat)

Variabel endogen disebut sebagai variabel hasil, karena variabel ini hasilnya dipengaruhi dari variabel eksogen. Variabel eksogen pada penelitian ini yaitu variabel kinerja (Y)

3.3 Variabel mediasi

Variabel mediasi yaitu variabel yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Pada penelitian ini kepuasan kerja (Z) menjadi variabel mediasi.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu penjabaran pada setiap variabel atau konstruk dengan diberi penjelasan operasional untuk mengukur variabel. (Suryani & Hendryadi, 2015)

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Keterangan	Indikator
Kepemimpinan (X1)	kepemimpinan memerlukan ketegasan dan keterampilan berkomunikasi dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidaktentuan, kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang (Bormasa, 2022)	Indikator kepemimpinan menurut Martoyo dalam Dewi (2021), sebagai berikut: 1. kemampuan analitis 2. keterampilan berkomunikasi 3. keberanian 4. kemampuan mendengar 5. ketegasan
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Utami, 2018)	Afandi dalam Heryania (2021) indikator lingkungan kerja yaitu : 1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara
Etos kerja (X3)	Menurut salamun dalam Dolonseda, (2020) seorang	Menurut salamun dalam Dolonseda, (2020)

	pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan kerja keras, disiplin kerja, jujur, rajin.	indikator etos kerja diantaranya : 1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Rajin
Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. (Islmy, 2019)	Menurut Robbins dalam Islmy (2019) indikator kepuasan kerja yaitu : 1. Gaji 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Lingkungan kerja 4. Supervisi 5. Rekan Kerja
Kinerja (Y)	kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rachman, 2018).	Indikator kinerja menurut Mangkunegara Dalam Pratiwi (2022) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab

3.6 Jenis dan sumber data

1. Jenis Data

Data kuantitatif yaitu datanya berupa angka yang mampu dihitung seberapa besar kecilnya angka tersebut. Penelitian kuantitatif skala likert 1-5 digunakan untuk mengenai pendapat karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan

2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari pengukuran secara langsung pada subjek. Pada data ini peneliti diwajibkan untuk meneliti secara langsung dengan mencantumkan beberapa responden sesuai yang telah ditetapkan. (Sarwono, 2018). Data primer pada penelitian ini adalah hasil kuesioner dan wawancara yang diterima dari responden.

Data sekunder yaitu data diperoleh melalui perantara. Data sekunder ini sudah terdapat di lokasi penelitian dengan melihat catatan perusahaan dan literatur tentang pertanyaan penelitian. Pada penelitian ini data sekunder yang digunakan yaitu buku literasi, penelitian terdahulu dan data presensi karyawan CV. MN Silvi Paradila Lamongan dan sebagainya.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi yaitu teknik penelitian dengan mengamati suatu kondisi atau situasi secara langsung, sehingga peneliti mengetahui kejadian yang sebenarnya (Suryani & Hendryadi, 2015)

2. Kuesioner (angket).

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dimana responden diminta menjawab beberapa pertanyaan atau pernyataan secara tertulis untuk mendapatkan informasi yang peneliti butuhkan. Skala Likert yang merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial

yang terjadi merupakan skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini. 5 kategori jawaban pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 3.2 :

Tabel 3. 2 Kategori Jawaban Responden

Makna	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono 2017

Metode yang digunakan responden untuk mengisi kuesioner yaitu dengan memberi tanda centang pada kolom pernyataan. Setelah itu peneliti melakukan tabulasi data responden dengan mengelompokkan responden berdasarkan data demografi. Peneliti juga memasukkan data mean yang merupakan rata-rata skor per-indikator dari hasil olahan SmartPLS dan menghitung TCR atau Tingkat Capaian Responden yang digunakan untuk menggambarkan tingkat persentase karakteristik dari masing-masing penelitian (Fahmi, 2021). Adapun rumus yang digunakan berdasarkan teori Arikunto dalam Fahmi (2021) sebagai berikut :

Rumus 3. 3 Tingkat Capain Responden

$$TCR = \frac{\text{Mean Perindikator}}{5} \times 100$$

Adapun kriteria nilai untuk TCR berdasarkan Arikunto dalam Fahmi (2021) dikategorikan sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Kriteria TCR

Persentase Pencapaian	Kriteria
90% - 100%	Sangat Baik
80% - 89,99%	Baik
65% - 79,99%	Cukup Baik
55% - 64,99%	Kurang Baik
0% - 54,99	Tidak Baik

3. Wawancara

Wawancara yaitu kegiatan tatap muka antara dua orang atau lebih, dimana akan terjadi tanya jawab. Wawancara digunakan untuk mengoreksi kebenaran data serta digunakan ketika peneliti ingin memperoleh data dari responden (Suryani & Hendryadi, 2015).

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Ketika data tidak berdistribusi normal, SEM-PLS merupakan alternatif analisis. Akibatnya, SEM-PLS juga disebut sebagai pendekatan pemodelan lunak karena persyaratannya tidak seketat SEM

berbasis kovarian. Misalnya, dalam hal skala pengukuran, ukuran sampel, dan distribusi residual (Sarwono, 2018). Teknik analisis terdiri dari beberapa tahapan model, antara lain:

1. *Outer Model (Evaluation of Measurement Model)*

Outer model yaitu hubungan antara variabel laten dengan indikatornya yang didapatkan dari hipotesis penelitian. *Outer model* digunakan untuk uji validitas konstruk dan reliabilitas (Anuraga et al., 2017).

- a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keakuratan alat yang dijadikan sebagai mengambil informasi. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner (Sugiyono, 2018). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan.

Uji validitas konvergen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui validitas hubungan masing-masing indikator dengan variabel latennya. (Meiryani, 2021). Pengambilan keputusan uji validitas konvergen berdasarkan pada analisis *loading factor*. *Loading factor* yaitu angka yang didapatkan dari masing-masing indikator untuk mengukur variabelnya.

nilai *loading factor* yang ideal sebesar 0,7 atau lebih besar (0,7) menunjukkan bahwa indikator tersebut dapat mengukur setiap variabel secara akurat (Solling & Suhardi, 2019). Kemudian melaksanakan penilaian pada *Average Variance Extracted*. AVE yaitu angka yang ada pada masing-masing variabel, nilai AVE yaitu 0,5. Jika nilai AVE kurang dari 0,5 berarti terdapat indikator yang tidak valid, sehingga harus diperiksa lagi dengan *loading factor*. (Solling & Suhardi, 2019).

Langkah selanjutnya pada model eksternal adalah melakukan uji validitas diskriminan, bertujuan untuk memastikan bahwa konsep setiap variabel berbeda dengan variabel lainnya. Pengujian validitas diskriminan dilakukan dengan melihat skor *cross-loading*. (Yamin & Kurniawan, 2011) *Cross-loading* yaitu nilai korelasi indikator terhadap variabel dan variabel lain pada model. Jika korelasi indikator dengan variabel lebih tinggi dibandingkan hubungan dengan variabel blok lain, berarti variabel memprediksi ukuran bloknya lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. (Yamin & Kurniawan, 2011).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan alat ukur yang dipergunakan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika jawaban responden atas pertanyaan tersebut stabil (Sugiyono, 2018). Pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan skor

reliabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha*. Standard *judgement* yang dipergunakan yaitu angka *common value reliability*, yang dianggap dapat diterima bila nilai reliabilitas komposit dan *Cronbach's Alpha* standar minimal 70% atau 0,7, maka indikator-indikator tersebut dianggap sebagai ukuran penelitian yang handal untuk digunakan. (Yamin & Kurniawan, 2011). Mengenai standar *Cronbach's Alpha*, terdapat keterangan seperti pada Tabel 3.4.

Tabel 3. 4 Standar Reliabilitas *Cronbach's Alpha*

Cronbach's Alpha	Reliabilitas
>90% atau 0,9	Sempurna
70% hingga 90% atau 0,7 hingga 0,9	Tinggi
50% hingga 70% atau 0,5 hingga 0,7	Rata-rata

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis 2017

2. *Inner Model (Evaluation of Structural Model)*

Inner model yaitu analisis yang digunakan untuk menilai keterkaitan sebab akibat antara variabel yang ditafsirkan dalam pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total (Hidayat, 2021). Pada penelitian ini terdapat beberapa langkah untuk mengevaluasi *inner model*, yaitu dimulai dengan pengujian koefisien jalur, kemudian pengujian *R-square*, dan *bootstrapping*.

a. Uji koefisien determinasi *R-square* dan *Q-square*

Uji koefisien determinasi yaitu uji yang dilakukan untuk mengukur besarnya *variability* variabel endogen dan dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Pengujian ini dilakukan dengan cara mengevaluasi nilai *R-square* (Yamin & Kurniawan, 2011). Penafsiran nilai *R-square* pada penelitian ini dasarnya yaitu sesuai kriteria yang dikemukakan oleh Quinn Yamin dan Kurniawan, bahwa nilai *R-square* yaitu 0,67 signifikan, 0,33 sedang dan 0,19 lemah. Kemampuan variabel eksogen menjelaskan variasi variabel endogen yang sangat terbatas ditunjukkan dengan nilai *R-square* yang lebih rendah. (Yamin & Kurniawan, 2011).

Setelah mengevaluasi *R-square*, dilakukan juga evaluasi nilai *Q-square*. *Q-square* berfungsi untuk memvalidasi kemampuan model untuk memprediksi masing-masing indikator dari variabel endogen. Penilaian *Q Square* dengan *stone-geisser's Q2*. Jika angka *Q-square* lebih besar dari 0 ($Q2 > 0$), hal ini bahwa model tersebut relevan dikarenakan variabel eksogen yang digunakan sudah akurat diakibatkan dapat memprediksi variabel endogennya (Hair et al., 2014).

b. Uji Koefisien Jalur (*path coefficient*) dan T- statistik (*Bootstrapping*)

Analisis jalur yaitu pengujian untuk memperoleh nilai estimasi dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Hidayat, 2021). Nilai koefisien jalur diantara

-1 dan 1, dimana nilainya tidak boleh lebih kecil dari -1 maupun lebih besar dari 1. Koefisien jalur juga menentukan arah hubungan variabel dari hipotesis yang ditetapkan, baik positif atau tidak, tergantung pada petunjuk pada koefisien jalur (Sarwono, 2018).

Setelah diketahui nilai estimasi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dan arah hubungannya, dilakukan uji t-statistik (*bootstrapping*). T-statistik yaitu uji yang dilakukan untuk lanjutan dari koefisien jalur, yang tujuannya adalah sebagai menilai signifikan koefisien jalur pada koefisien jalur antar variabel yang didapatkan dari *bootstrapping*. T-statistik dikatakan signifikan jika nilainya lebih besar atau sama dengan 1,960 ($t\text{-statistik} \geq 1,960$) dan tidak signifikan jika nilainya kurang dari 1,960 ($t\text{-statistik} < 1,960$) (Wong, 2014). Selain T-statistik, tingkat signifikansi ditunjukkan dengan *p-value*, jika *p-value* kurang dari 0,050 ($P\text{-value} \leq 0,050$) dikatakan signifikan, dan jika *p-value* lebih dari 0,05 ($P\text{-value} > 0,050$) tidak signifikan (Sarwono, 2018).

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB 1V

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah CV. Silvi MN Paradila Lamongan

CV. Silvi MN Paradila Desa Parengan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan didirikan sejak tahun 1960 an, pada awalnya perusahaan ini adalah bisnis keluarga dengan modal yang seadanya, tetapi dengan kegigihan dan kerja keras bapak Miftakhul Khoiri. Maka Paradila menjadi perusahaan yang diperhitungkan dan diterima di masyarakat. Perusahaan yang berlokasi di Desa Parengan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan, alat produksi yang digunakan sebagai sarana produksi tradisional berupa ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin) yang digunakan untuk membuat anyaman bamboo, anyaman goni, serat nanas, dll. Sampai sekarang alat ini masih sebagai alat tenun tikar lipat, sedangkan di Desa Parengan sampai dengan saat ini masih digunakan sebagai alat produksi sarung dan kain tenun ikat yang merupakan sebagai ciri khas di Kabupaten Lamongan.

Paradila berawal dari sebuah “*home industry*” yang pada mulanya hanya bermodal relative kecil, dengan tenaga kerja yang hanya sebatas dari anggota keluarga dan dengan hanya satu ATBM (Alat Tenun Bukan Mesin). Dengan keseriusan dan keuletan pemilik, sehingga Paradila dari tahun ke tahun semakin maju, baik dari sisi produksi yang semakin meningkat, dibarengi tenaga kerja yang semakin tidak terbatas

pada keluarga melainkan dapat mengcover Sebagian penduduk desa dan penduduk desa tetangga. Dan jumlah alat yang semakin bertambah mencapai 70 alat.

Dengan perkembangan zaman yang begitu cepat dan persaingan usaha yang begitu ketat, Paradila terus menerus berusaha memperbaiki diri dalam setiap aspek usahanya, baik produksi maupun pemasaran, sehingga tetap dapat memberi pelayanan terbaik kepada konsumen.

4.1.2 Visi dan Misi CV. Silvi MN Paradila Lamongan

CV. Silvi MN Paradila Desa Parengan Kecamatan Maduran Kabupaten Lamongan memiliki beberapa visi misi untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu :

Visi : Mengembangkan desain motif tekstil Indonesia melalui motif tradisional

Misi : - Mendayagunakan seluruh sumber daya yang berada di lingkungan sentra industri tenun ikat guna peningkatan kesejahteraan

- Mengembangkan budaya inovatif dan selalu tampil beda
- Mengantisipasi kecenderungan pasar dan kebutuhan konsumen

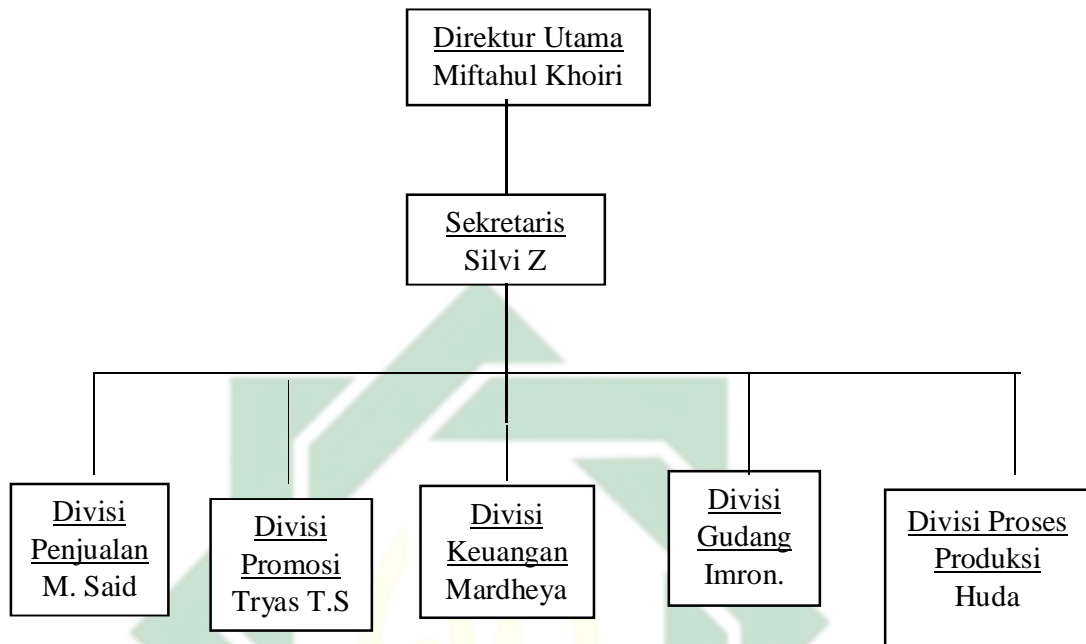
4.1.3 Struktur Organisasi CV. Silvi MN Paradila Lamongan

Salah satu tujuan didirikannya perusahaan ini adalah untuk mencari keuntungan secara maksimal, dan untuk mencapai tujuan tersebut harus ada sebuah system yang mengatur dan mengarahkan kinerja para karyawan perusahaan, operasional seluruh pihak yang berkompeten dan segala hal yang berkenan dalam proses dan operasi pabrik. Oleh karena itu harus ada wadah yang jelas dan tepat bagi pihak-pihak tersebut untuk melakukan aktivitas yang sesuai dengan kapabilitas dan tingkat intelegensinya. Wadah yang dimaksud di sini adalah sebuah organisasi manajemen perusahaan.

Sebuah pabrik memiliki suatu struktur organisasi atau manajemen organisasi yang merupakan bagian penting bagi perusahaan sehingga masing-masing komponen yang terdapat dalam perusahaan dapat bekerja sesuai pada tugasnya. Berikut adalah gambaran dari struktur organisasi perusahaan :

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Perusahaan



Pembagian tugas, wewenang tanggung jawab masing-masing bagian dalam tata hubungan kerja operasional organisasi di perusahaan CV. MN PARADILA adalah sebagai berikut :

a. Direktur utama

Melakukan pengawasan dan menerima laporan tentang sistem manajemen CV. Silvi MN Paradila

b. Sekretaris

Bertugas membantu direktur dalam melakukan tugas-tugas harian, baik yang rutin dalam perusahaan.

c. Devisi Penjualan

Bertugas terkait kegiatan penjualan produk, bagian ini juga bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan.

d. Devisi Pemasaran

Bertugas terkait kegiatan pemasaran produk, bagian ini juga bertanggung jawab terhadap penggunaan dana promosi. Pemasaran ini dilakukan melalui saluran distribusi dan melayani daerah pemasaran lainnya.

e. Devisi Keuangan

a) Bertanggung jawab dan mengatur keluar masuknya dana dalam CV. Silvi MN Paradila

b) Bertanggung jawab secara penuh terhadap aliran dana dan melaporkan keuangan CV Silvi MN Paradila kepada direktur

f. Devisi Gudang

Bertugas mempersiapkan barang yang akan dikirim dan bertanggung jawab atas penyimpanan kembali barang yang diterima, mengajukan permintaan sebelum pembelian bahan baku sesuai dengan posisi persediaan yang ada di gudang.

g. Devisi Barang

Bertugas dalam pembelian bahan baku demi menjaga kualitas produk yang dihasilkan dan juga bertanggung jawab dalam menjaga kualitas dari produk tersebut.

h. Devisi Produksi

Bertugas melakukan pembuatan barang mulai dari bahan baku menjadi kerajinan tenun.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini peneliti sajikan berupa data demografi responden. Adapun data demografi responden mencakup gender, usia, status, Pendidikan, dan gaji, masa kerja. Adapun karakteristik responden sebagai berikut:

a. Data Demografi

Adapun data demografi responden pada penelitian ini dijelaskan pada tabel 4.11

Gender				Usia						Status			
LK		PR		25 – 30		31 – 40		41 - 50		Menikah		Belum Menikah	
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
47	71	19	29	15	23	48	73	3	5	58	88	8	12
Pendidikan						Pendapatan							
SD		SMP		SMA		1.500.000 - 2.500.000		2.500.000 – 3.500.000		3.500.000 – 4.500.000			
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
0	0	41	62	25	38	19	29	47	71	0		0	

Tabel 4. 1 Data Demografi Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diuraikan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan, berdasarkan gender sejumlah 47 orang berjenis kelamin laki-laki, dan 19 orang memiliki jenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, sejumlah 15 orang berusia antara 25 sampai 30 tahun, 48 orang memiliki usia 31 sampai

40tahun, dan 3 orang berusia 41 sampai 50 tahun Selanjutnya berdasarkan status, berjumlah 58 orang berstatus sudah menikah, dan 8 orang belum menikah. Kemudian berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh, sejumlah 41 orang berpendidikan terakhir SMP dan 25 orang berpendidikan terakhir SMA. berdasarkan pendapatan, sejumlah 19 orang memiliki gaji Rp. 1.500.000 sampai Rp. 2.500.000, berjumlah 47 orang memiliki gaji Rp. 2.500.000 hingga Rp. 3.500.000.

b. Masa Kerja

Adapaun karakteristik masa kerja sebagaimana tabel 4.2.

Tabel 4. 2 Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 s/d 3 tahun	43	35
4 s/d 7 tahun	23	65
> 7 tahun	0	0
Total	66	100%

Sumber : *Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa masa kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan dengan masa kerja 1 hingga 3 tahun sebanyak 43 orang, dan masa kerja 4 sampai 7 tahun sebanyak 23 orang.

c. Bagian atau unit kerja

Karakteristik unit kerja pada karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan yang tugasnya berada dalam lingkup pokok operasional

CV. Silvi MN Paradila Lamongan. Adapun karakteristik unit kerja secara terperinci sebagaimana tabel 4.3

Tabel 4. 3 Unit Kerja

Bagian/ Kerja	Unit	Jumlah	Persentase (%)
Produksi		61	90
Sekretaris		1	2
Gudang		1	2
Penjualan		1	2
Pemasaran		1	2
Keuangan		1	2

Sumber: *Data Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan sebagai responden berjumlah 66 orang. berdasarkan Unit kerja dalam pekerjaan yaitu karyawan yang tugasnya dalam lingkup pokok operasional CV. Silvi MN Paradila Lamongan.

4.3 Hasil Tabulasi Data Responden

Setelah menyebarkan kuesioner dan mendapatkan data yang diperlukan, peneliti melakukan tabulasi dan mengelompokkannya sesuai dengan jawaban pervariabel. hasilnya dijelaskan ke dalam beberapa tabel di bawah.

4.3.1 Tabulasi Jawaban Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan meliputi kemampuan analitis dengan kode X1.1, kemudian keterampilan berkomunikasi dengan kode X1.3,

keberanian dengan kode X1.5, kemampuan mendengar dengan kode X1.7, dan ketegasan dengan kode X1.9. Hasilnya disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Tabulasi Jawaban Indikator Kepemimpinan

Indikator		STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	TCR	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X1.1	Kemampuan analitis	0	0	5	8	24	36	25	38	12	18	66	100	3,67	73,40	Cukup Baik
X1.3	Keterampilan berkomunikasi	0	0	13	20	24	36	19	29	10	15	66	100	3,39	67,80	Cukup Baik
X1.5	Keberanian	0	0	8	12	18	27	23	35	17	26	66	100	3,74	74,80	Cukup Baik
X1.7	Kemampuan mendengar	0	0	8	12	21	32	24	36	13	20	66	100	3,64	72,80	Cukup Baik
X1.9	Ketegasan	0	0	2	3	21	32	23	35	20	30	66	100	3,92	78,40	Cukup Baik

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.4 diuraikan bahwa untuk indikator kemampuan analitis dari total responden, menunjukkan bahwa indikator X1.1 mempunyai nilai TCR sebesar 73,40% yang berarti bahwa rata-rata responden mengakui bahwa pimpinan di tempat mereka bekerja mampu menganalisa masalah secara teliti. Kemudian untuk indikator keterampilan berkomunikasi menunjukkan indikator dengan TCR yaitu X1.3 67,80 yang menunjukkan bahwa rata-rata responden merasa pemimpin mereka kurang mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan. selanjutnya indikator keberanian menunjukkan indikator dengan TCR X1.5 74,80 yang menunjukkan bahwa pimpinan mereka keberanian untuk merespon dengan cepat dan tepat pada masalah yang tidak terduga. Selanjutnya untuk indikator kemampuan mendengar (X1.7) menunjukkan indikator

dengan TCR yaitu 72,80 yang menunjukkan bahwa pemimpin mereka kurang menjadi pendengar yang baik atas masalah yang mereka hadapi dalam pekerjaan. Kemudian untuk indikator ketegasan (X1.9) menunjukkan indikator dengan TCR yaitu 78,40 yang menunjukkan bahwa pimpinan mereka selalu tegas dalam menegakkan aturan kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan data yang diperoleh di atas menyatakan bahwa rata-rata responden atau karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan mengakui bahwa pemimpin memiliki kepemimpinan yang cukup baik yang ditunjukkan dengan adanya kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan juga ketegasan terhadap menegakkan aturan kerja dalam perusahaan.

4.3.2 Tabulasi Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan (X2.1) , kemudian warna (X2.3), udara (X2.6) dan suara (X2.7). hasilnya diuraikan pada tabel 4.5.

Tabel 4. 5 Tabulasi Jawaban Indikator Lingkungan Kerja

P		STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	TCR	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X2.1	Cahaya	0	0	13	20	18	27	27	41	8	12	66	100	3,45	69,09	Cukup Baik
X2.3	Warna	0	0	1	2	18	27	38	58	9	14	66	100	3,83	76,67	Cukup Baik
X2.6	Udara	0	0	7	11	15	23	32	48	12	18	66	100	3,74	74,85	Cukup Baik

X2.7	Suara	0	0	3	5	21	32	36	55	6	9	66	100	3,68	73,64	Cukup Baik
------	-------	---	---	---	---	----	----	----	----	---	---	----	-----	------	-------	------------

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.5 dapat diuraikan bahwa untuk variabel lingkungan kerja dari indikator pencahayaan X2.1 memiliki TCR sebesar 69,09, yang berarti bahwa responden mengakui jika pencahayaan di tempat kerja mereka kurang baik, sehingga kurang membantu mereka dalam pekerjaan. selanjutnya dari sisi warna, indikator dengan TCR X2.3 sebesar 76,67% di mana responden menyatakan bahwa sirkulasi udara pada tempat kerja mereka mengalir dengan baik,. Dan untuk indikator udara (X2.6) bahwa sirkulasi udara pada tempat karyawan bekerja mengalir dengan baik Untuk indikator suara, TCR sebesar 73,64% yang berarti bahwa responden mengakui suara bising di tempat kerja tidak mempengaruhi konsentrasi saat bekerja.

Berdasarkan data di atas mengartikan bahwa lingkungan kerjanya yang cukup baik dikarenakan karyawan menganggap bahwa pencahayaan, warna pada setiap sudut perusahaan, udara, sudah cukup baik dan suara bising yang tidak mengganggu konsentrasi pada saat bekerja

4.3.3 Tabulasi Jawaban Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja meliputi kerja keras (X3.1), Disiplin (X3.3), Jujur (X3.5), Rajin (X3.7). hasilnya dijelaskan dalam tabel 4.6.

Tabel 4. 6 Tabulasi Jawaban Indikator Etos Kerja

Indikator		STS		TS		N		S		SS		Total		Rata - rata	TCR	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
X3.1	Kerja Keras	0	0	8	12	13	20	25	38	20	30	66	100	3,86	77,27	Cukup Baik
X3.3	Disiplin	0	0	7	11	22	33	19	29	18	27	66	100	3,73	74,55	Cukup Baik
X3.5	Jujur	0	0	1	2	21	32	31	47	13	20	66	100	3,85	76,97	Cukup Baik
X3.7	Rajin	0	0	2	3	22	33	25	38	17	26	66	100	3,86	77,27	Cukup Baik

Sumber : *Daata Primer, diolah 2023*

Tabel 4.6 diartikan bahwa variabel etos kerja indikator kerja keras (X3.1) memiliki TCR yaitu 77,27% di mana responden mengartikan bahwa karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. kemudian dari sii disiplin TCR sebesar 74,55%, di mana responden menyatakan bahwa mereka selalu mentaati aturan perusahaan, dan untuk indikator jujur (X3.5) sebesar 76,97% yang menyatakan bahwa responden jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan. Kemudian pada indicator rajin (X3.7) sebesar 77,27 bahwa rajin dalam mengerjakan pekerjaan baik itu sederhana maupun tidak.

Hasil data tersebut mengartikan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan memiliki etos kerja yang baik karena mereka selalu bekerja keras, disiplin, jujur dan rajin, di mana hal tersebut termasuk karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk mendukung terbentuknya kinerja yang baik.

4.3.4 Tabulasi Jawaban Indikator Kepuasan Kerja

Hasil tabulasi indikator kepuasan kerja sebagaimana pada tabel 4.7.

Tabel 4. 7 Tabulasi Jawaban Indikator Kepuasan Kerja

P		STS		TS		N		S		SS		Total		Rata - rata	TCR	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Z1.1	Gaji	0	0	4	6	20	30	23	35	19	29	66	100	3,86	77,27	Cukup Baik
Z1.3	Pekerjaan	0	0	10	15	17	26	21	32	18	27	66	100	3,71	74,24	Cukup Baik
Z1.6	Lingkungan Kerja	0	0	9	14	15	23	28	42	14	21	66	100	3,71	74,24	Cukup Baik
Z1.7	Atasan	0	0	12	18	15	23	22	33	17	26	66	100	3,67	73,33	Cukup Baik
Z1.9	Rekan Kerja	0	0	6	9	16	24	23	35	21	32	66	100	3,89	77,88	Cukup Baik

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.7 dapat diuraikan bahwa untuk variabel kepuasan kerja, meliputi indikator gaji (Z1.1) TCR yaitu sebesar 77,27% yang menyatakan bahwa responden puas dengan gaji yang diterima untuk tanggung jawab pekerjaan mereka. Di sisi lain indikator kepuasan terhadap pekerjaan (Z1.3) sebesar 74,24% artinya pekerjaan yang mereka lakukan menyenangkan. Indikator puas terhadap lingkungan kerja TCR sebesar 74,24% bahwa karyawan nyaman pada lingkungan kerja diseluruh tempat pada perusahaan, indikator puas terhadap atasan (Z1.7) bahwa karyawan kurang puas dengan atasan mereka karena selalu mendengarkan keluhan karyawan. selanjutnya pada indikator puas terhadap rekan kerja (Z1.9) bahwa karyawan puas karena rekan kerja mereka selalu menjaga hubungan baik diperusahaan maupun di luar perusahaan. Data tersebut mengartikan bahwa karyawan CV. Silvi

MN Paradila Lamongan memiliki kepuasan kerja yang cukup baik, yang ditunjukkan dengan rata-rata TCR dalam kriteria yang ideal.

4.3.5 Tabulasi Jawaban Indikator Kinerja

Hasil tabulasi indikator kinerja sebagaimana pada tabel 4.8.

Tabel 4. 8 Tabulasi Jawaban Indikator Kinerja

Indikator		STS		TS		N		S		SS		Total		Rata - rata	TCR	Ket
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
Y1.1	Kualitas Kerja	0	0	1	2	20	30	18	27	27	41	66	100	4,08	81,52	Baik
Y1.3	Kuantitas Kerja	0	0	9	14	15	23	25	38	17	26	66	100	3,76	75,15	Cukup Baik
Y1.5	Pelaksanaan Tugas	0	0	1	2	23	35	25	38	17	26	66	100	3,88	77,58	Cukup Baik
Y1.7	Tanggung Jawab	0	0	4	6	19	29	24	36	19	29	66	100	3,88	77,58	Cukup Baik

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan dari indikator kualitas (Y1.1) memiliki TCR sebesar 81,52% yang berarti bahwa responden mengakui jika kualitas kerja mereka sudah memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan. Kemudian dari sisi kuantitas (Y1.3) indikator dengan TCR yaitu sebesar 75,15% di mana responden bekerja dengan jumlah pekerjaan yang sesuai standar yang ditentukan. Untuk indikator pelaksanaan tugas (Y1.5) TCR sebesar 77,58% yang berarti bahwa responden tidak pernah terlambat memulai pekerjaan. Untuk sisi tanggung jawab (Y1.7), TCR sebesar 77,58% yang berarti bahwa responden melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

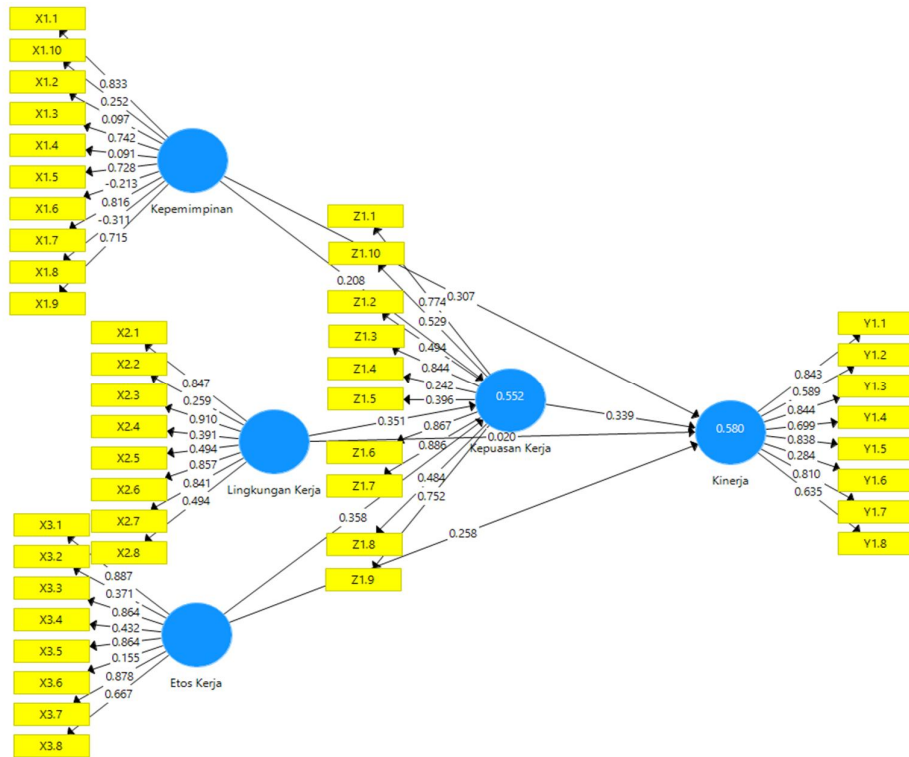
Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa responen memiliki kinerja yang baik dikarenakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tepat dan teliti, yang kemudian hasilnya mampu dipertanggung jawabkan.

4.4 Hasil Analisis Data

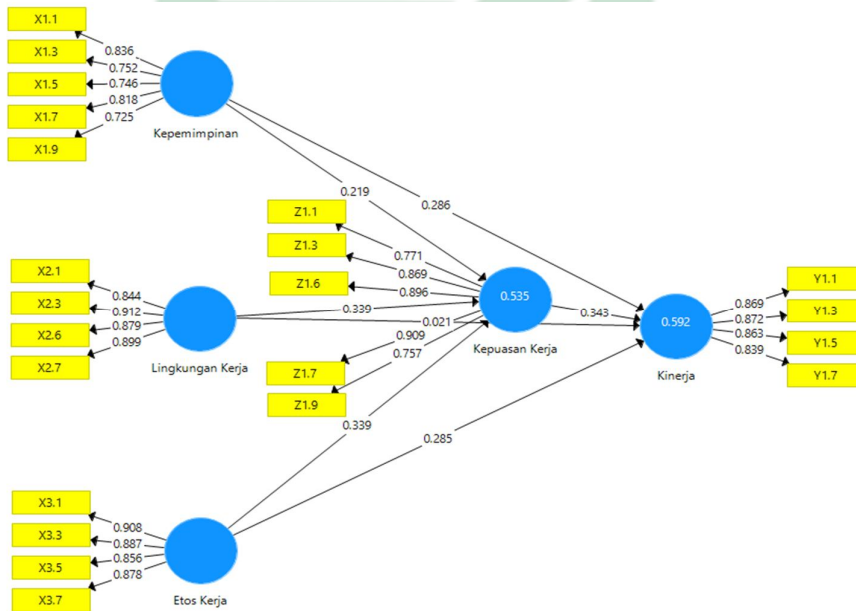
4.4.1 Hasil *Outer Model (Evaluation of Measurement Model)*

Pada tahap analisis data sesuai dengan yang dijelaskan pada bab tiga, teknik analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). kelebihan dari SEM-PLS adalah dapat digunakan untuk mengukur model *path* dalam sampel yang kecil sesuai dengan penelitian ini. Algoritma PLS tujuannya yaitu untuk memperoleh nilai dari setiap variaebel dengan memperhitungkan hubungan struktural dan model pengukuran. Adapaun model strukturalnya pada penelitian ini pada gambar 4.2

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A



Gambar 4. 2 Hasil *Outer Model* Keseluruhan



Gambar 4. 3 Hasil *Outer Model* Setelah Eliminasi Indikator

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen menggunakan nilai *loading factor* untuk setiap indikator konstruk.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 1

Nilai Indikator	Nilai Outer Loading	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.833	> 0.7	Valid
X1.2	0.097	> 0.7	Tidak Valid
X1.3	0.742	> 0.7	Valid
X1.4	0.091	> 0.7	Tidak Valid
X1.5	0.728	> 0.7	Valid
X1.6	-0.213	> 0.7	Tidak Valid
X1.7	0.816	> 0.7	Valid
X1.8	-0.311	> 0.7	Tidak Valid
X1.9	0.715	> 0.7	Valid
X1.10	0.252	> 0.7	Tidak Valid
X2.1	0.847	> 0.7	Valid
X2.2	0.259	> 0.7	Tidak Valid
X2.3	0.910	> 0.7	Valid
X2.4	0.391	> 0.7	Tidak Valid
X2.5	0.494	> 0.7	Tidak Valid
X2.6	0.857	> 0.7	Valid
X2.7	0.841	> 0.7	Valid
X2.8	0.494	> 0.7	Tidak Valid
X3.1	0.887	> 0.7	Valid
X3.2	0.371	> 0.7	Tidak Valid
X3.3	0.864	> 0.7	Valid
X3.4	0.432	> 0.7	Tidak Valid
X3.5	0.864	> 0.7	Valid
X3.6	0.155	> 0.7	Tidak Valid
X3.7	0.878	> 0.7	Valid
X3.8	0.667	> 0.7	Tidak Valid
Z1.1	0.774	> 0.7	Valid
Z1.2	0.494	> 0.7	Tidak Valid
Z1.3	0.844	> 0.7	Valid
Z1.4	0.242	> 0.7	Tidak Valid
Z1.5	0.396	> 0.7	Tidak Valid
Z1.6	0.867	> 0.7	Valid
Z1.7	0.886	> 0.7	Valid
Z1.8	0.484	> 0.7	Tidak Valid

Z1.9	0.752	> 0.7	Valid
Z1.10	0.529	> 0.7	Tidak Valid
Y1.1	0.843	> 0.7	Valid
Y1.2	0.589	> 0.7	Tidak Valid
Y1.3	0.844	> 0.7	Valid
Y1.4	0.699	> 0.7	Tidak Valid
Y1.5	0.838	> 0.7	Valid
Y1.6	0.284	> 0.7	Tidak Valid
Y1.7	0.810	> 0.7	Valid
Y1.8	0.635	> 0.7	Tidak Valid

Sumber: *Pengolahan data dengan Smart PLS 3 2023*

Tabel data tersebut diartikan bahwa indikator pada penelitian ini dinyatakan valid karena nilai *outer loading* > 0.7 dan ada indikator yang dinyatakan tidak valid karena nilai *outer loading* < 0.7. apabila indikatornya memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0.7. maka indikatornya harus dihapus dari model konstruk. Pada data di atas ada 22 indikator dari 5 variabel yang tidak valid dan dihapus dari model konstruk yaitu indikator dari variabel kepemimpinan, ada lima indikator yang dihapus yaitu indikator (X1.2) nilai *outer loading* yaitu 0.097, (X1.4) nilai *outer loading* yaitu 0.584, (X1.6) nilai *outer loading* yaitu -0.213, (X1.8) nilai *outer loading* yaitu -0.311 (X1.10) nilai *outer loading* yaitu 0.252. lingkungan kerja terdapat 4 (empat), indikator yang dieliminasi yakni indikator (X2.2) nilai *outer loading* yakni 0.259 (X2.4) nilai *outer loading* yakni 0.391 (X2.5) nilai *outer loading* yakni 0.494 (X2.8) nilai *outer loading* yakni 0.494. etos kerja terdapat 4 (empat), indikator yang dieliminasi yakni indikator (X3.2) nilai *outer loading* sejumlah 0.371 (X3.4) nilai *outer loading* sejumlah 0.432 (X3.6) nilai *outer loading* sejumlah 0.155 (X3.8) nilai *outer loading* sejumlah 0.667. kepuasan kerja

ada lima, indikator yang dihapus yaitu indikator (Z1.2) nilai *outer loading* sejumlah 0.494 (Z1.4) nilai *outer loading* sejumlah 0.242 (Z1.5) nilai *outer loading* sejumlah 0.396 (Z1.8) nilai *outer loading* sejumlah 0.484 (Z1.10) nilai *outer loading* sejumlah 0.529 dan kinerja terdapat empat, indikator yang dieliminasi yakni indikator (Y1.2) nilai *outer loading* yakni 0.589 (Y1.4) nilai *outer loading* yakni 0.699 (Y1.6) nilai *outer loading* yaitu 0.284 (Y1.8) nilai *outer loading* yaitu 0.635. setelah menghapus indikator yang nilai *outer loading* kurang dari 0.7 pada *software Smart PLS* maka secara otomatis nilai *outer loading* berubah, selanjutnya dilakukan penilaian model konstruk tahap 2. Hal ini dilakukan supaya semua indikator valid. Menurut Chin dalam Ghazali (2015) nilai *Average Variance Extracted* harus lebih besar dari 0.5. Berikut nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tahap 1:

Tabel 4. 10 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Tahap 1

Variabel	AVE	Rule of Thumb	Keterangan
X1	0.317	> 0.7	Tidak Valid
X2	0.462	> 0.7	Tidak Valid
X3	0.480	> 0.7	Tidak Valid
Z	0.439	> 0.7	Tidak Valid
Y	0.513	> 0.7	Valid

Data tabel 4.10 Diartikan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari kelima variabel pada penelitian ini ada 4 (empat) variabel yang memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tidak memenuhi standar

pengukuran yaitu dari variabel kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) etos kerja (X3) kepuasan kerja (Z) sedangkan variabel kinerja (Y) memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) telah memenuhi nilai standar pengukuran. Nilai AVE mengalami perubahan setelah menghapus beberapa indikator dari variabel yang memiliki nilai AVE tidak memenuhi standar pengukuran yaitu dari variabel kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) etos kerja (X3) kepuasan kerja (Z). beberapa indikator yang dieliminasi dari variabel kepemimpinan (X1) yaitu indikator yang memiliki nilai *outer loading* lebih kecil dari 0.7. ada lima indikator yang dihapus yaitu indikator (X1.2) (X1.4) (X1.6) (X1.8) (X1.10). sedangkan terdapat empat indikator dari variabel lingkungan kerja (X2) yang dieliminasi yakni indikator (X2.2) (X2.4) (X2.5) (X2.8). terdapat 4 (empat) indikator dari variabel etos kerja (X3) yang dieliminasi yakni indikator (X3.2) (X3.4) (X3.6) (X3.8). terdapat 5 (lima) indikator dari variabel kepuasan kerja (Z) yang dieliminasi yakni indikator (Z1.2) (Z1.4) (Z1.5) (Z1.8) (Z1.10) terdapat 4 (empat) indikator dari variabel kinerja (Y) yang dieliminasi yakni indikator (Y1.2) (Y1.4) (Y1.6) (Y1.8). setelah beberapa indikator dari variabel kepemimpinan (X1) lingkungan kerja (X2) etos kerja (X3) kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y) yang hapus maka nilai AVE berubah. Berikut hasil *output* dari uji validitas konvergen tahap 2.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Konvergen Tahap 2

Nama Indikator	Nilai Outer Loading	Rule of Thumb	Keterangan
X1.1	0.836	> 0.7	Valid
X1.3	0.752	> 0.7	Valid
X1.5	0.746	> 0.7	Valid
X1.7	0.818	> 0.7	Valid
X1.9	0.725	> 0.7	Valid
X2.1	0.844	> 0.7	Valid
X2.3	0.912	> 0.7	Valid
X2.6	0.879	> 0.7	Valid
X2.7	0.899	> 0.7	Valid
X3.1	0.908	> 0.7	Valid
X3.3	0.887	> 0.7	Valid
X3.5	0.856	> 0.7	Valid
X3.7	0.878	> 0.7	Valid
Z1.1	0.771	> 0.7	Valid
Z1.3	0.869	> 0.7	Valid
Z1.6	0.896	> 0.7	Valid
Z1.7	0.909	> 0.7	Valid
Z1.9	0.757	> 0.7	Valid
Y1.1	0.869	> 0.7	Valid
Y1.3	0.872	> 0.7	Valid
Y1.5	0.863	> 0.7	Valid
Y1.7	0.839	> 0.7	Valid

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 3 2023

Dari data tabel 4.11 diartikan bahwa semua indikator dinyatakan valid karena nilai *outer loading* sudah memenuhi standar pengukuran yaitu

> 0.7. kemudian semua indikator layak untuk dilanjutkan penelitian.

Berikut hasil *output* nilai *Average Variance Extracted* (AVE) tahap 2 :

Tabel 4. 12 Nilai Average Variance Extracted (AVE) Tahap 2

Variabel	AVE	Rule of Thumb	Keterangan
X1	0.603	> 0.5	Valid
X2	0.781	> 0.5	Valid
X3	0.779	> 0.5	Valid
Z	0.710	> 0.5	Valid
Y	0.741	> 0.5	Valid

Sumber: Pengelolahan data dengan SmartPLS 3 2023

Dari data tabel 4.12 diartikan bahwa lima variabel pada penelitian ini secara keseluruhan sudah mempunyai nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang memenuhi standar yakni lebih besar dari 0.5.

b. Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dilihat dari nilai *cross loading*. Nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel laten harus mempunyai nilai lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel laten lainnya. Berikut nilai *cross loading* indikator pada variabel dalam penelitian ini :

Tabel 4. 13 Nilai Cross Loading

Indikator	Variabel				
	X1	X2	X3	Z	Y
X1.1	0.836	0.489	0.399	0.467	0.517
X1.3	0.752	0.311	0.205	0.308	0.472
X1.5	0.746	0.384	0.283	0.340	0.342
X1.7	0.818	0.429	0.249	0.434	0.445

X1.9	0.725	0.465	0.396	0.501	0.508
X2.1	0.546	0.844	0.311	0.499	0.431
X2.3	0.449	0.912	0.505	0.607	0.500
X2.6	0.456	0.879	0.453	0.501	0.461
X2.7	0.480	0.899	0.514	0.608	0.503
X3.1	0.414	0.470	0.908	0.640	0.634
X3.3	0.345	0.475	0.887	0.471	0.525
X3.5	0.336	0.451	0.856	0.476	0.509
X3.7	0.321	0.400	0.878	0.503	0.478
Z1.1	0.414	0.376	0.569	0.771	0.582
Z1.3	0.546	0.610	0.451	0.869	0.573
Z1.6	0.567	0.615	0.454	0.896	0.610
Z1.7	0.437	0.572	0.564	0.909	0.635
Z1.9	0.277	0.462	0.503	0.757	0.454
Y1.1	0.500	0.417	0.509	0.604	0.869
Y1.3	0.514	0.523	0.582	0.588	0.872
Y1.5	0.523	0.428	0.443	0.562	0.863
Y1.7	0.521	0.477	0.582	0.591	0.839

Sumber: *Pengelolaan data dengan SmartPLS 3. 2023*

Dari data tabel 4.13 diartikan bahwa korelasi konstruk setiap indikator dengan variabelnya memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari pada nilai *cross loading* pada variabel lain. Tabel 4.13, bahwa nilai *cross loading* indikator kepemimpinan (X1) dengan variabel laten kepemimpinan (X1) lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. beserta juga untuk setiap indikator pada penelitian ini seperti lingkungan kerja (X2), etos kerja (X3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja (Y) memiliki nilai *cross loading* lebih besar dengan setiap variabel latennya dari pada nilai *cross loading*

dengan variabel lainnya. Artinya, indikator yang digunakan pada penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik

c. *Cronbach Alpha dan composite Reliability*

Uji reliabilitas tujuannya untuk mengukur konsistensi dan ketepatan instrument dalam melakukan pengukuran konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* digunakan sebagai pengukuran batas nilai reliabilitas konstruk sedangkan *composite reliability* untuk mengukur internal konsistensi konstruk. Konstruk dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0.7 . Berikut nilai dari *Cronbach alpha* dan *composite reliability* dari setiap konstruk pada penelitian ini:

Tabel 4. 14 Cronbach Alpha dan Composite Reliability

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0.835	0.883	> 0.7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.907	0.934	> 0.7	Reliabel
Etos Kerja	0.906	0.934	> 0.7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.896	0.924	> 0.7	Reliabel
Kinerja	0.884	0.934	> 0.7	Reliabel

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 3 2023

Tabel 4.14 diartikan bahwa nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.7. hasil tersebut mengartikan bahwa semua variabel pada penelitian ini telah sesuai dengan kriteria, karena nilai *Cronbach alpha* dan *composite reliability* setiap variabel lebih besar dari 0.7. jadi, kesimpulannya bahwa semua variabel pada penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik.

4.4.2 Hasil *Inner model*

Tahapan *inner model* pada penelitian ini yang dimulai dengan melakukan uji koefisien determinasi, *q-square*, uji koefisien jalur atau dan *T-statistic*.

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi *R-square* dan *Q-square*

Uji koefisien determinasi yaitu pengukuran besarnya *variability* variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen. Uji ini dilakukan dengan mengevaluasi nilai *R-square* (R^2). Standar kriteria yang digunakan yaitu 0,67 substansial, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah. Adapun hasil uji koefisien determinasi diuraikan dalam tabel 4.15

Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R-Square	Keputusan	Q-Square	Keputusan
Kepuasan Kerja	0.535	Moderat	0.365	FIT
Kinerja	0.592	Moderat	0.405	FIT

Sumber: pengolahan data dengan *SmartPLS*, diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diartikan bahwa untuk kinerja mempunyai nilai *R-square* yaitu 0.592 artinya bahwa kinerja sebagai

variabel Y dipengaruhi sebesar 59.2% oleh variabel eksogen secara moderat yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, etos kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja dalam uji koefisien determinasi posisinya sebagai variabel endogen, dipengaruhi sebesar 0.535 atau 53,5% oleh variabel eksogen secara moderat yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian.

Kemudian dilakukan juga uji Q^2 *predictive relevance* dengan melihat nilai Q -square pada *stone-geisser's* Q^2 menggunakan *blindfolding* dengan kriteria Q -square lebih besar dari pada 0 ($Q^2 > 0$). Berdasarkan nilai Q -square variabel kinerja sebesar 0.405 dan kepuasan kerja sebesar 0.365. kesimpulannya yaitu bahwa model yang digunakan sudah FIT dikarenakan variabel eksogen dapat memprediksi variabel endogen dengan baik.

b. Hasil Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*) dan *T-Statistic* (*Bootstrapping*)

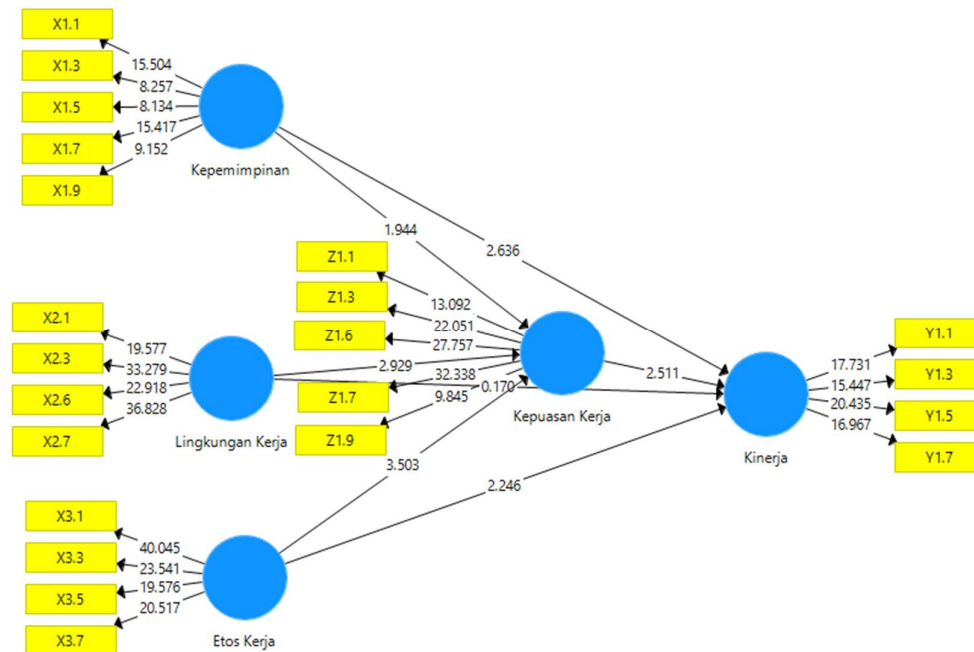
Uji analisis jalur atau *path coefficient* adalah uji yang dilakukan untuk mendapatkan nilai estimasi dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dan juga melihat tanda arah hubungan dari variabel yang ada, sedangkan untuk melihat nilai signifikansi dari pengaruh langsung dan tidak langsung melalui *T-statistic* pada tahapan *bootstrapping*.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Path Coefficient dan Bootstrapping Direct dan Indirect Effect

Hubungan Variabel	Path Coefficient	Arah Hubungan	T-Statistic	P-Value	Hipotesis
X1 → Z	0.219	Positif	1.944	0.052	Ditolak
X2 → Z	0.339	Positif	2.929	0.004	Diterima
X3 → Z	0.339	Positif	3.503	0.001	Diterima
X1 → Y	0.286	Positif	2.636	0.009	Diterima
X2 → Y	0.021	Positif	0.170	0.865	Ditolak
X3 → Y	0.285	Positif	2.246	0.025	Diterima
Z → Y	0.343	Positif	2.511	0.012	Diterima
X1 → Z →	0.075	Positif	1.311	0.191	Ditolak
X2 → Z →	0.116	Positif	2.139	0.033	Diterima
X3 → Z →	0.116	Positif	2.050	0.041	Diterima

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPls, diolah 2023

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A



Gambar 4.4 Output Bootstrapping

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.16 mengartikan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu 0.219 dan bersifat positif, dan nilai signifikansinya pada *T-statistic* di bawah 1,960 yaitu 1.944 dan *P-value* < 0,050 yaitu 0,052 artinya pengaruh langsungnya tidak signifikan karena hanya sebesar 21,9% yang menandakan bahwa **H1 ditolak**.

Berikutnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu 0.339 yang sifatnya positif. Nilai signifikansinya pada *T-statistic* > 1,960 yaitu 2.929 dan *P-value* sebesar 0.004. Artinya, pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja

juga meningkat secara positif dan signifikan yaitu 33,9%, yang berarti bahwa **H2 diterima**.

Pengaruh langsung etos kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) sejumlah 0.339 yang bersifat positif. Nilai signifikansinya pada *T-statistic* di atas 1,960 sebesar 3.503 dan *P-value* sebesar 0.001 yang mengartikan bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja meningkat dan kepuasan kerja juga meningkat secara positif dan signifikan yaitu 33,9%, yang berarti **H3 diterima**

Pengaruh langsung kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) yaitu 0.286 yang sifatnya positif. Nilai signifikansinya pada *T-statistic* di atas 1,960 sebesar 2.636 dan *P-value* sebesar 0.009. Artinya, bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini, berarti bahwa kepemimpinan meningkat dan kinerja juga meningkat secara positif dan signifikan yaitu 28,6%, yang berarti **H4 diterima**

Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) sejumlah 0.021 yang sifatnya positif. Nilai signifikansinya pada *T-statistic* < 1,960 sejumlah 0.170 dan *P-value* lebih dari 0,050 sejumlah 0.865, artinya pengaruh langsungnya tidak signifikan karena hanya sebesar 2,1% yang artinya **H5 ditolak**.

Pengaruh langsung etos kerja (X3) terhadap kinerja (Y) sejumlah 0.285 dan yang sifatnya positif, nilai signifikansinya pada *T-*

statistic di atas 1,960 sebesar 2.246 dan *P-value* sebesar 0.025. Artinya, pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menunjukkan etos kerja meningkat dan kinerja juga meningkat secara positif dan signifikan yaitu 28,5%, yang artinya **H6 diterima**

Kemudian pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) yakni 0.343 yang sifatnya positif, nilai signifikansinya pada *T-statistic* di atas 1,960 yakni 2.511 dan *P-value* sebesar 0.012, artinya, pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja meningkat dan kinerja juga meningkat secara positif dan signifikan sebesar 34,3%, yang artinya **H7 diterima**.

Kemudian pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yaitu 0.075 dan sifatnya positif, nilai signifikansinya pada *T-statistic* < 1,960 sebesar 1.311 dan *P-value* > 0,050 sebesar 0.191. Artinya, pengaruh tidak langsungnya tidak signifikan karena perubahannya hanya sebesar 07,5%, yang artinya **H8 ditolak**.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0.116 yang sifatnya positif, nilai signifikansinya pada *T-statistic* > 1,960 sebesar 2.139 dan *P-value* < 0,050 sebesar 0.033, artinya pengaruh tidak langsungnya signifikan. Hal ini mengartikan bahwa melalui kepuasan

kerja, lingkungan kerja meningkat dan kinerja juga meningkat secara positif dan signifikan sejumlah 11,6%, yang artinya **H9 diterima**.

Pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yaitu 0.116 yang sifatnya positif, nilai signifikansinya pada *T-statistic* > 1,960 sebesar 2.050 dan *P-value* < 0,050 sejumlah 0.041, artinya, pengaruh tidak langsungnya signifikan. Hal ini mengartikan bahwa melalui kepuasan kerja, etos kerja meningkat dan kinerja juga meningkat secara positif dan signifikan yaitu 11,6%, yang artinya **H10 diterima**.

4.5 PEMBAHASAN

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *T-statistic* < 1,960 yaitu sebesar 1.944 dan *P-value* > 0,050 sebesar 0,052, yang artinya bahwa pengaruh langsungnya tidak signifikan. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa H1 yang mengasumsikan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ditolak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh

(Rivaldo & Ratnasari, 2020; Purnama, 2019; Pally & Septyarini, 2022; Pally & Septyarini, 2022).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Mangkunegara (2014), yang menyatakan bahwa hal yang menyebabkan timbulnya tidak puas bagi karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan yang kurang baik tentu menjadikan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi.

Berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.4 diketahui bahwa dalam penelitian ini, nilai tingkat capaian responden dari variabel kepemimpinan yang terendah yaitu nilai tingkat capaian responden keterampilan berkomunikasi (X1.3), dengan item pernyataan “pimpinan saya selalu mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan” memiliki nilai tingkat capaian responden hanya 67,80%, menunjukkan bahwa beberapa responden merasa pemimpin kurang mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan. Hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan dari seorang pemimpin.

Berdasarkan fakta dilapangan bahwa CV. Silvi MN Paradila Lamongan, pada setiap harinya mendapatkan pesanan terkait pembuatan tenun dari pelanggan atau pembeli, yang tentunya desain atau motifnya berbeda dengan sebelumnya. Hal ini menjadikan karyawan bingung dengan pembuatan motif tersebut, sedangkan

pemimpin kurang mengkomunikasikan hal-hal terkait pekerjaan khususnya dalam pembuatan motif tenun yang baru pada setiap karyawan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan pemimpin harus meningkatkan terkait mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai pada *T-statistic* > 1,960 sejumlah 2.929 dan *P-value* sejumlah 0.004 yang menandakan bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat, yang berarti bahwa H_2 yang mengasumsikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh (Nofitasari & Anton, 2021; Kumalasari & Efendi, 2022; Zulher, 2020; Halizah, 2023; Kusumastuti, 2019).

Hasil penelitian ini membuktikan teori dari Robbins & Coulter, (2016) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki tempat kerja yang mendukung tampak lebih puas dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan dan

meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, akibatnya para karyawan dapat melakukan pekerjaannya serta tanggung jawabnya dengan baik (Nasution, 2017).

Berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai tingkat capaian responden dari variabel lingkungan kerja terkait indikator warna (X2.3) dengan item pernyataan “saya sangat suka dengan warna dinding pada perusahaan” nilai tingkat capaian responden sebesar 76,67% di mana responden menyatakan bahwa karyawan suka dengan warna dinding pada perusahaan. Kemudian, untuk indikator udara (X2.6) dengan item pernyataan “sirkulasi udara pada tempat saya berkerja mengalir dengan baik” nilai tingkat capaian responden sebesar 74,85% dimana karyawan menyatakan bahwa sirkulasi udara pada tempat kerja karyawan mengalir dengan baik. Oleh sebab itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai CV. Silvi MN Paradila Lamongan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan fakta yang ada di lapangan, bahwa perusahaan CV. Silvi MN Paradila Lamongan terletak di daerah yang jauh dari polusi udara karena lokasinya terletak di daerah pedesaan yang tentunya udara di daerah pedesaan masih sangat alami dan jauh dari pencemaran lingkungan. Hal tersebut juga menjadikan sirkulasi udara di CV. Silvi MN Paradila Lamongan Mengalir dengan baik dan menjadikan lingkungan kerja di CV. Silvi

MN Paradila Lamongan Sangat nyaman. perusahaan CV. Silvi MN Paradila Lamongan juga identik dengan warna karena setiap harinya bersinggungan dengan warna-warna yang digunakan pada tenun. Hal tersebut juga menjadikan warna dinding pada perusahaan yang pada setiap tahunnya selalu diperbarui. Dengan adanya sirkulasi udara yang mengalir dengan baik dan kondisi warna yang menjadikan karyawan senang mengakibatkan karyawan puas terhadap lingkungan kerja pada CV. Silvi MN Paradila Lamongan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan CV. Silvi MN Pardila Lamongan selalu konsisten dalam membenahi sirkulasi udara dan warna pada lingkungan kerja, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi. Kemudian lingkungan kerja non fisik pada CV Silvi MN Paradila Lamongan juga terbilang cukup baik, hal itu dikarenakan hubungan dengan teman kerja yang harmonis.

4.5.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji variabel etos kerja terhadap kepuasan kerja dapat dijelaskan bahwa secara langsung etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi pada *T-statistic* di atas 1,960 sejumlah 3.503 dan *P-value* sejumlah 0.001 berarti bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menandakan bahwa etos kerja meningkat, maka kepuasan kerja juga meningkat, yang artinya bahwa H3 yang mengasumsikan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa

etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Kurniasari, 2020; Azka, 2022; Putrayasa & Astrama, 2021)

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Niazi dalam Putrayasa & Astrama, (2021). yang menyatakan bahwa untuk dapat membawakan kemajuan bagi perusahaan dan mengakibatkan pada terciptanya kepuasan kerja seorang karyawan dibutuhkan karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi. Hasil penelitian juga menggambarkan bahwa berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan memiliki etos kerja yang baik di mana karyawan CV. Silvi MN Paradila memiliki karakteristik sesuai indikator etos kerja yaitu selalu bekerja keras indikator kerja keras (X3.1) memiliki tingkat capaian responden yaitu 77,27%, di mana responden menyatakan bahwa karyawan selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian dari sisi disiplin memiliki tingkat capaian responden sebesar 74,55%, di mana responden menyatakan bahwa karyawan selalu mentaati aturan perusahaan dan untuk indikator jujur (X3.5) sebesar 76,97% yang menyatakan bahwa responden jujur dalam setiap melakukan pekerjaan yang diberikan. Kemudian pada indikator rajin (X3.7) sebesar 77,27 bahwa karyawan rajin dalam mengerjakan pekerjaan baik itu sederhana maupun tidak.

Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan bahwa CV. Silvi MN Paradila Lamongan tentunya mempunyai target bagi setiap karyawan pada setiap pekerjaan yang karyawan lakukan. Karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan dalam bekerja selalu bersemangat dalam bekerja hal tersebut di buktikan dengan adanya karakter yang dimiliki oleh karyawan bahwa karyawan selalu disiplin, kerja keras, jujur dan rajin hal tersebut menjadikan karyawan puas dalam bekerja karena dengan adanya karakter tersebut menjadikan tujuan perusahaan tercapai oleh karena itu karyawan puas dengan adanya etos kerja yang karyawan miliki. secara sederhananya diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan akan meningkat jika mempunyai etos kerja yang tinggi.

4.5.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi pada *T-statistic* di atas 1,960 sebesar 2.636 dan *P-value* yaitu 0.009 yang menandakan bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan meningkat, maka kinerja juga meningkat, yang berarti bahwa H_4 yang mengasumsikan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Ratnasari, 2022; Azka & Purwasih, 2022)

Hasil ini sesuai dengan teori Rachman (2018), bahwa keberhasilan dan kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin sesuai dengan wilayahnya dan seharusnya ia bertanggung jawab atas keberhasilan ataupun kegagalan. Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan yang diciptakan oleh kinerja karyawan.

Berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.4 diketahui bahwa Sebagian besar responden atau karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dari pemimpin sangat tegas, hal ini dibuktikan dengan nilai indikator ketegasan (X1.9) menunjukkan indikator memiliki tingkat capaian responden sebesar 78,40% yang menunjukkan bahwa pimpinan selalu tegas dalam menegakkan aturan kerja dalam perusahaan dan pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan.

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan, tentunya memiliki kewajiban untuk mentaati peraturan yang ada pada perusahaan dan memiliki kewajiban untuk mencapai target yang sesuai dengan pekerjaan masing-masing karyawan. Untuk dapat menegakkan aturan perusahaan dan mencapai target perusahaan terkait kinerja karyawan tentunya diperlukan peran

pemimpin yang tegas dalam menegakkan aturan perusahaan, dengan adanya kepemimpinan yang tegas menjadikan karyawan takut, sehingga karyawan mentaati aturan pekerjaan dan semua hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini menjadikan kinerja karyawan meningkat di mana secara kuantitas akan meningkat dan karyawan lebih bertanggung jawab dan tepat waktu dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut pemimpin harus selalu bersikap tegas agar karyawan selalu mentaati semua hal terkait pekerjaan.

4.5.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai pada *T-statistic* < 1,960 sejumlah 0.170 dan *P-value* > 0,050 sejumlah 0.865 yang menandakan bahwa pengaruh langsungnya tidak signifikan, artinya bahwa H_5 yang mengasumsikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan ditolak. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Hartati, 2020; Sabilalo, 2020; dan Sihotang, 2020).

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena disebabkan oleh suatu hal lainnya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aslian, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena disebabkan oleh suatu hal lainnya. Hal tersebut sejalan dengan fakta lapangan bahwa perusahaan CV. Silvi MN Paradila mempunyai standar target pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga karyawan lebih fokus dan bekerja keras terhadap pekerjaan. Hal tersebut didukung dengan adanya jawaban responden pada tabel 4.6 terkait indikator kerja keras dengan nilai tingkat capaian responden sebesar 77,27%, yang menunjukkan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan dalam melaksanakan pekerjaan selalu bekerja keras. Selain itu, CV. Silvi MN Paradila Lamongan adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang tenun. Dalam kegiatan pemasaran atau pameran, beberapa karyawan melakukan perjalanan ke luar daerah atau kota dengan tujuan melakukan pameran. hal tersebut menjadikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.6 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel etos kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa secara langsung etos kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi pada *T-statistic* di atas 1,960 sebesar 2.246 dan *P-value* sejumlah 0.025 yang artinya bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal tersebut berarti bahwa etos kerja meningkat, maka kinerja juga akan meningkat, yang artinya bahwa H_0 yang mengasumsikan etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila

Lamongan diterima. Hasil ini selaras dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Kojo, 2019; Usuh, 2020; Tangkudung & Taroreh, 2021)

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Ginting (2016) bahwa etos kerja yaitu semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang ataupun kelompok yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkrit didunia kerja seperti sikap disiplin, jujur, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian juga menggambarkan bahwa berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan memiliki etos kerja yang baik di mana karyawan CV. Silvi MN Paradila memiliki karakteristik sesuai indikator etos kerja yaitu selalu bekerja keras yang memiliki nilai tingkat capaian responden indikator kerja keras sebesar 77,27%, disiplin memiliki tingkat capaian responden sebesar 74,55%, jujur memiliki tingkat capaian responden sebesar 76,97% rajin memiliki tingkat capaian responden sebesar 77,27. Dengan adanya hal tersebut dapat menjadikan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa CV. Silvi MN Paradila Lamongan memiliki target pada bidang pekerjaan dari masing-masing karyawan. untuk mencapai target tersebut tentunya karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi. Karyawan CV. Silvi MN Paradila

Lamongan memiliki etos kerja yang baik di mana karyawan CV. Silvi MN Paradila memiliki karakter etos kerja yaitu selalu bekerja keras, disiplin, rajin dan jujur yang mengakibatkan kinerja karyawan meningkat. Serta perolehan dari hasil kuesioner terkait usia karyawan, bahwasannya sebagian besar responden berusia 25 hingga 40 tahun. Menurut Bidarti (2020) mengatakan memasuki usia 15-64 tahun dinamai usia produktif atau usia kerja. Di usia ini pegawai sedang perlu pencapaian guna memenuhi kebutuhan keluarganya dan pegawai akan mengekspresikan diri untuk memperoleh apa yang diinginkan. Tentunya dengan usia produktif menjadikan etos kerja mereka juga meningkat. di mana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai signifikansi pada *T-statistic* di atas 1,960 sebesar 2.511 dan *P-value* sejumlah 0.012 yang berarti bahwa pengaruh langsungnya signifikan. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja meningkat, maka kinerja juga meningkat, yang berarti bahwa H_7 yang mengasumsikan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan yang dilakukan oleh (Buraera & Kamaru 2022; Parwati et al, 2021; Simbolon & Hutapea 2022; Paparang, 2021)

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Astri, (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mencerminkan kinerja pegawai yang baik adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Wibowo, (2014) bahwa kepuasan kerja secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.7 diketahui bahwa sebagian besar responden atau karyawan dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan cukup baik, hal ini dapat dijelaskan bahwa untuk variabel kepuasan kerja, meliputi indikator gaji (Z1.1) tingkat capaian responden yaitu sebesar 77,27% yang menyatakan bahwa responden puas dengan gaji yang diterima untuk tanggung jawab pekerjaannya. Di sisi lain indikator kepuasan terhadap pekerjaan (Z1.3) sebesar 74,24% artinya pekerjaan yang karyawan lakukan menyenangkan. Indikator puas terhadap lingkungan kerja (Z1,6) sebesar 74,24% bahwa karyawan nyaman pada lingkungan kerja diseluruh tempat pada perusahaan, selanjutnya pada indikator puas terhadap rekan kerja (Z1.9) sebesar 77,88%, bahwa karyawan puas karena rekan kerja mereka selalu menjaga hubungan baik diperusahaan maupun di luar perusahaan. Dengan

adanya kepuasan tersebut, kinerja karyawan dapat meningkat baik dari segi kualitas dan kuantitas

Berdasarkan fakta di lapangan bahwa CV. Silvi MN Paradila Lamongan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan memberi gaji bagi karyawan yang bekerja di CV. Silvi MN Paradila Lamongan dan pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hal tersebut menjadikan karyawan puas dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan meningkat dalam perusahaan. Dengan adanya hal tersebut tentunya bagi CV. Silvi MN Paradila terus meningkatkan hal-hal yang menjadikan kepuasan karyawan meningkat. Seperti gaji, rekan kerja, dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

4.5.8 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji variabel kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi nilai signifikansinya pada *T-statistic* kurang dari 1,960 sejumlah 1.311 dan *P-value* lebih dari 0,050 sejumlah 0.191 yang berarti bahwa pengaruh tidak langsungnya tidak signifikan, yang berarti bahwa H_0 ditolak. Hal ini didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh

penelitian (Zeindra & Lukito 2020; T. S. Siagian & Khair, 2018; Tampubolon, 2021).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam mangkunegara (2014), yang menyatakan bahwa hal yang menyebabkan timbulnya tidak puas bagi karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kebenaran yang ditemukan dalam penelitian ini sesuai dengan nilai tingkat capaian responden pada indikator keterampilan berkomunikasi (X1.3), memiliki nilai tingkat capaian responden hanya 67,80%, menunjukkan bahwa beberapa responden merasa pemimpin kurang mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan. Hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap kepemimpinan dari seorang pemimpin. Akan tetapi, kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin mempunyai sikap yang sangat tegas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai tingkat capaian responden pada indikator tegas (X1.9) sebesar 78,40%, menunjukkan bahwa kepemimpinan dari seorang pemimpin selalu tegas dalam menegakkan aturan perusahaan dan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan”. hal tersebut menjadikan kinerja karyawan meningkat. Jadi, kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin dalam kepemimpinannya sangat tegas, dengan adanya kepemimpinan yang sangat tegas dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan takut terhadap

pemimpinnya. Akan tetapi, kepemimpinan tidak dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan karena pemimpin kurang mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan belum terpenuhi. Hal tersebut menjadikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, pemimpin harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara selalu mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan dan selalu mendengarkan keluhan-keluhan yang dirasakan oleh karyawan. Sehingga, kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan pemimpin harus selalu bersikap tegas terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

4.5.9 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi nilai signifikansinya pada *T-statistic* > 1,960 sejumlah 2.139 dan *P-value* kurang dari 0,050 sejumlah 0.033 yang menandakan bahwa pengaruh tidak langsungnya signifikan. Hal ini berarti bahwa melalui kepuasan kerja, jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja juga meningkat, yang berarti bahwa H9

diterima. Hal ini selaras dengan penelitian Arianto (2022) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan teori Afandi (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, akibatnya didapatkan hasil kerja yang maksimal. di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian pekerjaan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.5 diketahui bahwa nilai tingkat capaian responden dari variabel lingkungan kerja terkait indikator warna (X2.3) dengan item pernyataan “saya sangat suka dengan warna dinding pada perusahaan” nilai tingkat capaian responden sebesar 76,67%, di mana responden menyatakan bahwa karyawan suka dengan warna dinding pada perusahaan. Kemudian, untuk indikator udara (X2.6) dengan item pernyataan “sirkulasi udara pada tempat saya berkerja mengalir dengan baik” nilai tingkat capaian responden sebesar 74,85% dimana karyawan menyatakan bahwa sirkulasi udara pada tempat kerja karyawan mengalir dengan baik. Kemudian Berdasarkan data hasil analisa kuesioner pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai tingkat capaian

responden dari variabel kepuasan kerja terkait indikator rekan kerja (Z1.9) dengan item pernyataan “saya sangat puas karena rekan kerja selalu menjaga hubungan baik di perusahaan maupun di luar perusahaan” nilai tingkat capaian responden sebesar 77,88% di mana responden menyatakan bahwa karyawan puas dengan rekan kerja karena selalu menjaga hubungan baik. Oleh sebab itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan fakta yang ada di lapangan, bahwa perusahaan CV. Silvi MN Paradila Lamongan Terletak di daerah yang jauh dari polusi udara karena lokasinya terletak di daerah pedesaan yang tentunya udara di daerah pedesaan masih sangat alami dan jauh dari pencemaran lingkungan. Hal tersebut juga menjadikan sirkulasi udara pada CV. Silvi MN Paradila Lamongan Mengalir dengan baik dan menjadikan lingkungan kerja pada CV. Silvi MN Paradila Lamongan Sangat nyaman, perusahaan CV. Silvi MN Paradila Lamongan juga identik dengan warna karena setiap harinya bersinggungan dengan warna-warna yang digunakan pada tenun. Hal tersebut juga menjadikan warna dinding pada perusahaan yang pada setiap tahunnya selalui diperbarui. Selain itu, hubungan rekan kerja karyawan sangat baik karena tahapan mengerjakan tenun yang dilakukan karyawan saling berkaitan satu sama lainnya. Dengan adanya sirkulasi udara yang mengalir dengan

baik, kondisi warna yang menjadikan karyawan senang dan hubungan rekan kerja yang baik, mengakibatkan karyawan puas terhadap lingkungan kerja pada CV. Silvi MN Paradila Lamongan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan hal tersebut, diharapkan CV. Silvi MN Pardila Lamongan selalu konsisten dalam membenahi sirkulasi udara, warna pada lingkungan kerja dan menjaga hubungan yang baik pada sesama karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi dan menjadikan kinerja karyawan meningkat.

4.5.10 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji variabel etos kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung etos kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi nilai signifikansinya pada $T\text{-statistic} > 1,960$ sejumlah 2.050 dan $P\text{-value}$ kurang dari 0,050 sejumlah 0.041 yang menandakan bahwa pengaruh tidak langsungnya signifikan. Hal ini mengartikan bahwa melalui kepuasan kerja, jika etos kerja meningkat, maka kinerja juga meningkat, yang berarti bahwa H_{10} diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa secara tidak langsung etos kerja melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Gustina, 2018; Rachmawati, 2021; Halizah et al., 2023).

Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Mahadi dalam Putrayasa (2021) bahwa etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, karyawan yang mempunyai etos kerja akan mempunyai kinerja yang baik serta akan merasa puas akibatnya membawa dampak yang baik bagi perusahaan.

Hasil penelitian sesuai dengan fakta lapangan yang dijelaskan pada hipotesis ketiga dan keenam bahwa CV. Silvi MN Paradila Lamongan mempunyai target bagi setiap karyawan pada setiap pekerjaan yang karyawan lakukan. Hal tersebut menjadikan karyawan CV. Silvi Mn Paradila Lamongan dalam bekerja selalu bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut di buktikan dengan adanya karakter yang dimiliki oleh karyawan bahwa karyawan selalu disiplin, kerja keras, jujur dan rajin hal tersebut menjadikan karyawan puas dalam bekerja karena dengan adanya karakter tersebut menjadikan tujuan perusahaan tercapai, oleh karena itu karyawan puas dengan adanya etos kerja yang karyawan miliki. Sehingga, kinerja karyawan dapat meningkat. Di mana secara kualitas dan kuantitas juga meningkat dan karyawan lebih bertanggung jawab dan tepat waktu dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi dengan data yang didapatkan dari karyawan CV Silvi Mn Paradila Lamongan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja CV. Silvi MN Paradila Lamongan
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Silvi MN Paradila Lamongan
3. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Silvi MN Paradila Lamongan
4. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan
6. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan
7. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan
8. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

9. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.
10. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan CV. Silvi MN Paradila Lamongan, maka peneliti mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan. Beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti pada penelitian ini sebagai berikut :

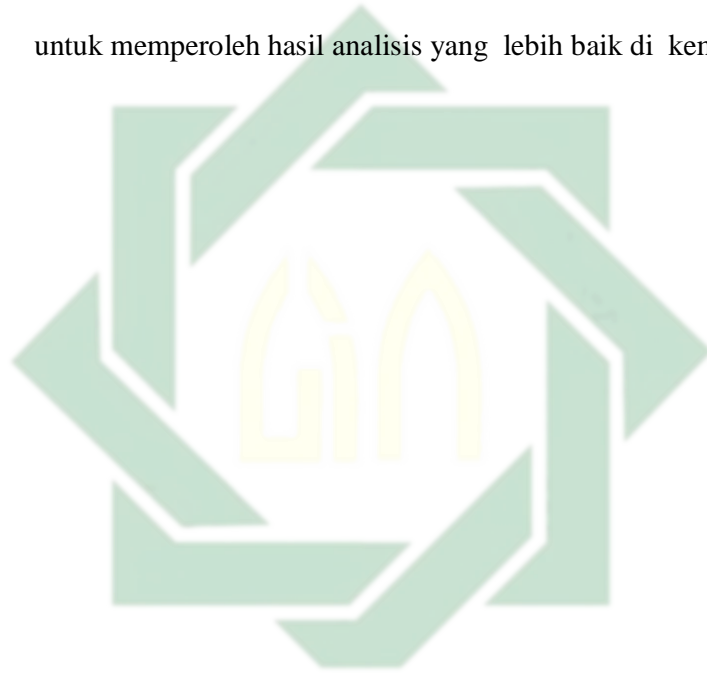
1. Bagi Perusahaan

Melihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan tersebut, CV. Silvi MN Paradila perlu lebih memperhatikan terkait kepemimpinan yang harus ditingkatkan dengan cara selalu mengkomunikasikan pekerjaan pada setiap karyawan, mendengarkan keluhan karyawan dan tegas terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja juga harus ditingkatkan dengan cara menjaga sirkulasi udara, warna pada dinding perusahaan yang harus diperbarui dan menjaga hubungan rekan kerja yang harus selalu harmonis. Etos kerja yang dimiliki karyawan terkait kerja keras dan rajin juga harus harus konsiten. Hal tersebut dapat menjadikan kepuasan kerja dan

kinerja karyawan meningkat. sehingga tujuan perusahann dapat tercapai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambahkan variabel lain. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh hasil analisis yang lebih baik di kemudian hari.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* (cetakan pe). Zanaf Publishing.
- Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., & Ramdani, D. (2022). *Peranan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja* Agung, S., Muniroh, L., Marlina, A., & Ramdani, D. (2022). *Peranan Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan*. *11(1)*, 166–174. *Karyawan*. *11(1)*, 166–174.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). *STRUCTURAL EQUATION MODELING – PARTIAL LEAST SQUARE UNTUK PEMODELAN INDEKS PEMBANGUNAN KESEHATAN MASYARAKAT (IPKM) DI JAWA TIMUR*.
- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri*. Liberty.
- Aslian, M. Y. (2019). *Dampak Persepsi Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Umum PT. Swabina Gatra*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *7(3)*, 680–687.
- Azka, B. P., Candana, D. M., & Purwasih, R. (2022). *PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. HAYATI PRATAMA MANDIRI PADANG*. *1(2)*, 112–115.
- Bangun, W. (2020). *Tutorial SMART PLS Dan Alasan Kenapa Kalian Tidak Perlu Pakai SPSS Lagi*.
- Bormasa, M. F. (2022). *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Pena Persada.
- Dasaad. (2015). *Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adam Jaya*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *20(1)*, 1–15.

- Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2).
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Fahmi, I. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto*. 3(1), 52–64.
- Ginting, M., Pelawi, P., & Joe, S. (2021). Analisis Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Secara Langsung dan Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(2), 65–74. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i2.767>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet PLS-SEM : Indeed a Silver Bullet. January 2015*, 37–41. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hakim, A. F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Brawijaya.
- Halizah, N. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 387–394. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/7624%0Ahttps://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/7624/3321>
- Halizah, N., Tri Wisudaningsih, E., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>DOI:<http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Hamiddin, M. I. N. (2019). *Pengaruh masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor samsat pembantu pettarani uptd wilayah makassar*. 12(1), 47–56.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka*. 9(2), 294–306.
- Hasibuan, M. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Heryania, I., Budiastuti, E., & Prasetya, M. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Di SMPN 12 Kota Cirebon. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hidayat, A. (2021). *Inner Model PLS SEM Dalam SMARTPLS*. Statiskin.
- Islamy, F. J. (2019). *PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019)*. 18(2), 30–44.
- Isyandi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Persepektif Global*. UNRI Press.
- Juliansyah, N. (2015). *Penelitian Ilmu manajemen*. Prenada Media Group.
- Kojo, C. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado*. 7(1), 881–890.
- Kristanto, A., Sriekaningsih, A., & Milwan. (2021). Effect of Work Ethos on

Organizational Commitments and It ' s Impact on Employes Performance of Forestry Office of North Kalimantan Province. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 04(03), 325–333.

Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.

Kurniasari, F., Yasmin, D., & Sabirin. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak*. 7, 55–61.

Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>

Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial - Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.

Leksono, E. B. (2020). *Pengukuran Kinerja Model-Model Populer dan Implementasi Sederhananya*. Indomedia Pustaka.

Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi bumida bumiputera muda cabang amando. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.

Lutfiani, P. (2020). Studi Gaya Kepemimpinan Pamela Swalayan Yogyakarta Sebuah Kajian Deskriptif. *Youth & Islamic Economic*, 1(2), 21–36.

Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT REFIKA ADITAMA.

- Meiryani. (2021). *Memahami Validitas Konvergen (Convergent Validity) Dalam Penelitian Ilmiah*. Binus University School of Accounting.
- Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3136>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pratiwi, F. A., & Widodo, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Damri Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 58–66. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Purnama, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222–237.
<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>

Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 25–37.
<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1144>

Rachman, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2), 10–27.

Rachmawati, R. R. (2021). *Analisis Konflik Dan Etos Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pt Karya Zirang Utama Sudirman Semarang*.

Rivai, V. (2014). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.

Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. 9(3), 505–515.

Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>

Safarudin, M. S. (2017). *Teori Organisasi Umum*. Deepublish Yogyakarta.

Sarwono, J. (2006a). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Graha Ilmu.

- Sarwono, J. (2006b). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil* (Cetakan Ke). Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. PT REFIKA ADITAMA.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). *FAKTOR ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMBENTUK “ LOYALITAS KERJA ” PEGAWAI PADA PT TIMUR RAYA ALAM DAMAI*. 15(1), 15–27.
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview/article/view/4523/3531>
- Sinambela, L. P., & Sinambeka, S. (2019). *Manajemen Kinerja Penhelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja* (Edisi 1). PT Raja Grafindo Persada.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika.
- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, & Nurcholifah, I. (2022). *Dasar Kepemimpinan* (Issue February). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri Redaksi.
- Solling, R., & Suhardi, M. A. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis. 3rd ed.* ALFABETA.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam* (Edisi Pert). Prenadamedia Group.
- Tampubolon, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Akutansi, Manajemen, Ekonomi*, 2(1), 90–105.
- Tangkudung, C. A., & Taroreh, R. N. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado*. 9(1), 1382–1391.
- Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lkeisha.
- Trisnawati, E., & Saefullah, K. (2014). *Pengantar Manajemen*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Usuh, N. M., Tewel, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usuh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). *PENGARUH ETOS KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT*. 8(1), 2126–2136.
- Utami, F. R. P. H. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
- Wenda, M., Rimbano, D., Saputra, A., & ... (2022). Determinasi Kinerja Dan Kepuasan Kerja: Analisis Etos Kerja Dan Good Corporate Governance (Gcg) Karyawan Di Indonesia. *ESCAF: Universitas Bina Insan Lubuklinggau*, 623–635.
- <https://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/view/145%0Ahttps://semnas.univbinainsan.ac.id/index.php/escaf/article/download/145/22>

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo, A. (2021). *Etos Kerja Technopreneurship*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Wong, K. K. (2014). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. January 2013*.
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Partial Least Square Path Modeling*. Salemba Infotek.
- Zulher, Z. (2020). ANALISIS ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2), 99–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i2.1826>



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A