



Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Mega Armada Sudeco (Tunas Auction) Di Bekasi

Refa Dana ^{1*}, Aprilia Astuti ²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: danarefa9@gmail.com, dosen02462@unpam.ac.id

Abstract The purpose of this study is to determine the effect of work ethic and work culture on the performance of outsourced employees at PT. Mega Armada Sudeco (Tunas Auction) in Bekasi. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used is saturated sampling with a total of 75 respondents. Data analysis was conducted using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results show that work ethic has a significant effect on the performance of outsourced employees with a coefficient of determination value of 79.7% and the hypothesis test results obtained show that the calculated t-value is greater than the t-table value ($16.932 > 1.993$). Work culture has a significant effect on the performance of outsourced employees with a coefficient of determination value of 13.3% and the hypothesis test results obtained show that the calculated t-value is greater than the t-table value ($3.352 > 1.993$). The results of the correlation analysis indicate that the relationship between work ethic and work culture is in the low category. Simultaneously, work ethic and work culture have a significant effect on the performance of outsourced employees with the regression equation $Y = -1.190 + 0.874X_1 + 0.143X_2$. The coefficient of determination value is 81.2%, while the remaining 18.8% is influenced by other factors outside this study. The simultaneous hypothesis test shows that the calculated F-value is greater than the F-table value ($155.587 > 3.124$)

Keywords: Work Ethic, Work Culture, Outsourced Employee Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco (Tunas Auction) di Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 79,7% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($16,932 > 1,993$). Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan nilai koefisien determinasi sebesar 13,3% dan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($3,352 > 1,993$). Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja dan budaya kerja berada pada kategori rendah. Secara simultan, etos kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan persamaan regresi $Y = -1,190 + 0,874X_1 + 0,143X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis simultan menunjukkan nilai F hitung > F tabel atau ($155,587 > 3,124$).

Kata kunci: Etos Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan *Outsourcing*

1. LATAR BELAKANG

Perusahaan lelang di Indonesia merupakan badan usaha yang menyelenggarakan kegiatan penjualan barang secara terbuka melalui mekanisme penawaran harga tertinggi. Barang-barang yang dilelang sangat beragam, mulai dari kendaraan bermotor, alat berat, properti, barang sitaan, hingga aset negara. Proses lelang dapat dilakukan secara langsung (*onsite*) maupun secara daring melalui platform digital seperti lelang.go.id atau situs

resmi balai lelang swasta. Perusahaan lelang bertindak sebagai perantara antara pemilik barang (perorangan, perusahaan, atau lembaga) dengan calon pembeli. Prosedur lelang dimulai dari pendaftaran barang, penilaian, publikasi, proses lelang, penentuan pemenang, hingga pembayaran dan serah terima barang. Semua kegiatan lelang ini diatur dan diawasi oleh Kementerian Keuangan RI melalui peraturan seperti PMK No. 213/PMK.06/2020.

Seiring berkembangnya teknologi dan meningkatnya kebutuhan pasar, perusahaan lelang di Indonesia menghadapi tantangan sekaligus peluang yang besar. Digitalisasi lelang mendorong perusahaan untuk mengembangkan sistem yang lebih transparan, cepat, dan terpercaya. Persaingan antarbalai lelang juga semakin ketat, sehingga profesionalisme, integritas pejabat lelang, dan pelayanan terhadap peserta menjadi kunci keberhasilan. Contoh perusahaan lelang swasta yang berkembang pesat di Indonesia antara lain IBID (Balai Lelang Serasi), Tunas Auction, dan Star Auction, sedangkan lelang aset negara dilakukan melalui KPKNL (Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang). Ke depan, industri lelang berpotensi terus tumbuh, terutama dalam sektor kendaraan bekas, properti, dan aset perusahaan, didukung dengan sistem online yang makin mudah diakses oleh masyarakat luas.

PT. Mega Armada Sudeco merupakan salah satu perusahaan lelang terbesar yang memiliki merek Tunas Auction. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa lelang kendaraan, termasuk mobil, motor, alat berat, dan jasa penitipan unit lelang. Sebagai bagian dari Tunas Group, Tunas Auction menyediakan layanan lelang terpercaya yang dapat diakses secara online maupun offline. Perusahaan ini memiliki jaringan lelang yang luas, mencakup lebih dari 30 kota, dan didukung oleh jaringan mitra terpercaya, termasuk perusahaan leasing, rental, dan asuransi. Dengan lokasi pool yang strategis, aman, dan luas, Tunas Auction menawarkan lebih dari 600 unit lelang per bulan dari berbagai varian kendaraan.

Tingginya persaingan perusahaan lelang pada era sekarang menyebabkan perusahaan harus memaksimalkan kinerja karyawannya agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan ini memiliki karyawan *outsourcing* di beberapa bagian, yakni *dispatcher*, *messenger*, *security*, dan *CSO*. Pencapaian kerja karyawan dapat dilihat dari target harian serta bulanan yang mampu dicapai oleh karyawan. Karyawan *outsourcing* di perusahaan ini memiliki peran yang lebih sering terlibat dengan konsumen sehingga penting untuk menjaga kinerja karyawan tersebut

Perusahaan memiliki standar dan ketentuan dalam pengukuran kinerja karyawan. Dalam prosesnya, perusahaan menggunakan KPI atau *Key Performance Indicator* dengan nilai capaian kinerja berupa persentase. Adapun interpretasi penilaian kinerja pada PT. Mega Armada Sudeco dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

Interpretasi Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Mega Armada Sudeco

Skor	Interpretasi
85-100	Sangat Baik
70-84	Baik
55-69	Cukup
<55	Kurang Baik

Sumber: PT. Mega Armada Sudeco, 2025

Adapun fenomena yang menjadi masalah pada kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Data Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Mega Armada Sudeco Tahun 2022-2024

Aspek Penilaian	Tahun			Target
	2022	2023	2024	
Pelayanan	79	69	80	100
Grooming	85	74	69	100
Penertiban dan pengawasan parkir kendaraan karyawan dan customer	85	75	85	100
Pengaturan lalu lintas di sekitar lingkungan kerja	83	79	85	100
Pencatatan form gate pass/memo serah terima unit/ surat kuasa pengeluaran unit	89	78	83	100
Menjaga keamanan karyawan, customer dan aset yang berada di dalam area pool	77	80	79	100
Sikap kerja	80	78	65	100
Melakukan pengontrolan oleh koordinator area seminggu 2x	69	64	55	100
Kemudahan menghubungi pihak pengelola dan kecepatan memfollow up complain	65	68	53	100

Sumber: PT. Mega Armada Sudeco, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh aspek yang dinilai belum mencapai target yang ditetapkan, sehingga secara umum kinerja masih tergolong kurang baik selama tiga tahun berturut-turut. Pada aspek pelayanan, nilai yang diperoleh berfluktuasi dari 79 pada tahun 2022, menurun menjadi 69 pada 2023, dan meningkat kembali menjadi 80 pada 2024, namun capaian tersebut tetap menunjukkan adanya selisih yang cukup besar terhadap target, yang mencerminkan kualitas pelayanan yang belum optimal dan berpotensi menurunkan kepuasan pelanggan. Aspek grooming justru menunjukkan tren penurunan yang konsisten dari 85 pada 2022 menjadi 69 pada 2024, yang mengindikasikan lemahnya disiplin dan kepatuhan terhadap standar penampilan kerja, padahal penampilan karyawan merupakan bagian penting dari citra perusahaan. Hal serupa terjadi pada aspek sikap kerja yang mengalami penurunan dari 80 menjadi 65, menunjukkan adanya masalah pada perilaku dan motivasi kerja karyawan yang berdampak langsung pada kualitas kinerja. Pada aspek operasional seperti penertiban parkir, pengaturan lalu lintas, serta pencatatan administrasi, meskipun nilainya berada pada kategori baik, seluruh capaian tersebut tetap belum memenuhi target yang ditentukan dan sempat mengalami penurunan pada tahun tertentu. Kondisi yang paling signifikan terlihat pada aspek pengontrolan oleh koordinator area serta kecepatan komunikasi dan tindak lanjut komplain yang nilainya menurun tajam hingga berada jauh di bawah target, yang menunjukkan lemahnya fungsi pengawasan dan koordinasi kerja. Secara keseluruhan, fenomena ini menegaskan bahwa kinerja pada seluruh aspek penilaian belum mencapai standar atau target yang ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik dan memerlukan perbaikan agar target organisasi dapat tercapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah etos kerja dan budaya kerja.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pra-survei terkait etos kerja yang dilakukan pada 23 orang karyawan *outsourcing* di PT. Mega Armada Sudeco:

Tabel 1.3
Tabel Pra-Survei Etos Kerja Karyawan Outsourcing

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	Sikap Karyawan	Saya tetap menunjukkan sikap positif dalam bekerja, meskipun dalam kondisi tekanan.	15 (65%)	8 (35%)
2	Perasaan Seorang Karyawan	Saya merasa bangga dan nyaman bekerja di perusahaan ini.	10 (43%)	13 (57%)
3	Kesediaan Karyawan dalam Melaksanakan Pekerjaannya	Saya bersedia menerima tugas tambahan jika diminta oleh atasan.	7 (30%)	16 (70%)
4	Kecermatan Karyawan Saat Bekerja	Saya terbiasa memeriksa ulang hasil pekerjaan sebelum meninggalkan lokasi tugas.	9 (39%)	14 (61%)
5	Kesungguhan Karyawan Dalam Bekerja	Saya menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil terbaik.	11 (48%)	12 (52%)

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco di Bekasi, diperoleh gambaran awal mengenai etos kerja yang ditinjau melalui lima indikator. Pada indikator sikap karyawan, sebanyak 15 responden (65%) menyatakan tetap menunjukkan sikap positif dalam bekerja meskipun berada dalam kondisi tekanan, sedangkan 8 responden (35%) menjawab sebaliknya. Indikator perasaan seorang karyawan menunjukkan bahwa 10 responden (43%) merasa bangga dan nyaman bekerja di perusahaan, sementara 13 responden (57%) tidak merasakan hal tersebut. Selanjutnya, pada indikator kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, hanya 7 responden (30%) yang bersedia menerima tugas tambahan jika diminta atasan, sedangkan 16 responden (70%) tidak bersedia. Indikator kecermatan saat bekerja memperlihatkan 9 responden (39%) terbiasa memeriksa ulang hasil pekerjaannya sebelum meninggalkan lokasi tugas, sementara 14 responden (61%) tidak melakukannya. Terakhir, pada indikator kesungguhan karyawan dalam bekerja, 11 responden (48%) menyatakan menjalankan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil terbaik, sedangkan 12 responden (52%) tidak memiliki komitmen tersebut. Hasil pra-survei ini mengindikasikan bahwa sebagian besar indikator etos kerja karyawan *outsourcing* masih menunjukkan kecenderungan rendah, sehingga memerlukan perhatian khusus dalam upaya peningkatan kinerja.

Tabel 1.4
Tabel Pra-Survei Budaya Kerja Karyawan Outsourcing

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
1	Pelaksanaan Tugas Sesuai Tanggung Jawab	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada Anda.	12 (52%)	11 (48%)
2	Kejujuran dalam Menjalankan Tugas	Saya menjalankan pekerjaan dengan jujur dan tidak	9 (39%)	14 (61%)

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban	
			Ya (%)	Tidak (%)
		menyembunyikan kesalahan yang terjadi.		
3	Komitmen terhadap Pekerjaan	Saya tetap menunjukkan semangat kerja dan tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	10 (43%)	13 (57%)
4	Tanggung Jawab dalam Menyelesaikan Pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang telah ditentukan.	13 (57%)	10 (43%)
5	Kemampuan Berkolaborasi dengan Rekan Kerja	Saya terbiasa bekerja sama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari.	15 (65%)	8 (35%)

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco di Bekasi terkait budaya kerja, diperoleh bahwa indikator pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, 12 responden (52%) menyatakan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan 11 responden (48%) menyatakan sebaliknya. Indikator kejujuran dalam menjalankan tugas menunjukkan bahwa 9 responden (39%) menjalankan pekerjaan dengan jujur dan tidak menyembunyikan kesalahan, sementara 14 responden (61%) tidak demikian. Selanjutnya, pada indikator komitmen terhadap pekerjaan, 10 responden (43%) tetap menunjukkan semangat kerja dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan, sedangkan 13 responden (57%) kurang memiliki komitmen tersebut. Indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan memperlihatkan bahwa 13 responden (57%) mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target, sementara 10 responden (43%) tidak dapat memenuhi ketepatan waktu. Adapun pada indikator kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja, mayoritas responden yaitu 15 orang (65%) terbiasa bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik, sedangkan 8 responden (35%) tidak memiliki kebiasaan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat aspek budaya kerja yang cukup baik, seperti kerja sama dan ketepatan waktu, masih terdapat kelemahan signifikan pada indikator kejujuran dan komitmen kerja yang memerlukan pendekatan lebih lanjut

2. KAJIAN TEORITIS

Etos Kerja

Etos berasal dari kata dalam bahasa Yunani etos, yang secara terminologis merujuk pada sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan terhadap sesuatu hal. Etos tidak hanya melekat pada individu secara personal, tetapi juga dapat mencerminkan nilai dan perilaku kolektif yang dimiliki oleh suatu kelompok atau masyarakat secara keseluruhan. Menurut Samosir dalam Risnawati, et al (2021:131) “etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi”.

Budaya Kerja

Menurut Adha, et al (2019:53) “budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi”. Sedangkan Moron, et al (2023:3) mengemukakan bahwa “budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan perusahaan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2020: 55) “kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Hal ini sependapat dengan pandangan menurut Budiyanto & Mochklas (2020:12) yang mendefinisikan bahwa “kinerja karyawan merupakan suatu perolehan yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu”.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif. Menurut Creswell dalam Sina (2022:14), “penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori ya terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar”.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sugiyono (2019:66) mengemukakan bahwa salah satu bentuk hubungan asosiatif adalah hubungan kausal yang di mana “hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat yang di dalamnya terdiri dari variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_1)

No	Item Kuesioner	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Saya menunjukkan sikap profesional dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,872	0,227	Valid
2	Saya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan saya.	0,786	0,227	Valid
3	Saya merasa senang dan nyaman bekerja di lingkungan perusahaan ini.	0,825	0,227	Valid
4	Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja.	0,839	0,227	Valid
5	Saya bersedia menjalankan tugas tambahan jika dibutuhkan oleh atasan	0,796	0,227	Valid
6	Saya tidak keberatan menerima tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan saya.	0,792	0,227	Valid
7	Saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan saya sebelum diserahkan.	0,833	0,227	Valid

No	Item Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
8	Saya berusaha menghindari kesalahan sekecil apa pun dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,743	0,227	Valid
9	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.	0,696	0,227	Valid
10	Saya bekerja dengan penuh semangat meskipun dalam tekanan atau tantangan.	0,857	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh item kuesioner pada variabel etos kerja (X1) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,227). Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X₂)

No	Item Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Saya selalu menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	0,852	0,227	Valid
2	Saya tidak menunda nunda pekerjaan meskipun tidak ada tenggat waktu yang mendesak.	0,864	0,227	Valid
3	Saya bersikap jujur dalam melaporkan hasil pekerjaan saya.	0,703	0,227	Valid
4	Saya tidak menyembunyikan kesalahan jika terjadi dalam pekerjaan.	0,774	0,227	Valid
5	Saya dapat berkomunikasi dengan rekan kerja secara terbuka dan saling menghargai.	0,754	0,227	Valid
6	Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,729	0,227	Valid
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target yang ditentukan.	0,791	0,227	Valid
8	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	0,845	0,227	Valid
9	Saya terbuka untuk berdiskusi dan bertukar pendapat dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.	0,834	0,227	Valid
10	Saya mampu bekerja sama secara efektif dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.	0,865	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh item kuesioner pada variabel budaya kerja (X2) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,227). Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target yang ditentukan.	0,779	0,227	Valid
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dibandingkan beban kerja standar.	0,826	0,227	Valid
3	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar mutu perusahaan.	0,850	0,227	Valid
4	Saya selalu memastikan hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik dan memuaskan.	0,858	0,227	Valid
5	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan saya.	0,924	0,227	Valid
6	Saya mengetahui prosedur kerja yang benar dan mampu menerapkannya secara konsisten.	0,842	0,227	Valid
7	Saya mampu melaksanakan tugas secara mandiri tanpa pengawasan terus-menerus..	0,781	0,227	Valid
8	Saya mampu bekerja sesuai prosedur dan menyelesaikan tugas dengan efisien.	0,788	0,227	Valid
9	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang saya lakukan.	0,826	0,227	Valid
10	Saya tidak menghindar dari tanggung jawab ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan.	0,774	0,227	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,227). Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	0.936	0.600	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0.936	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.941	0.600	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji pada tabel di atas, variabel etos kerja (X₁) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,936, budaya kerja (X₂) sebesar 0,936, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,941. Ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,600

Uji Normalitas

Tabel 4. 5

Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.08052340	
Most Extreme Differences	Absolute	.144	
	Positive	.119	
	Negative	-.144	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.082 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.075
		Upper Bound	.089

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi Monte Carlo sebesar 0,082, yang lebih besar dari tingkat probabilitas 0,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan karena memenuhi salah satu syarat utama dalam uji asumsi klasik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.190	3.139		-.379	.706		
	Etos Kerja	.874	.054	.857	16.126	.000	.923	1.083
	Budaya Kerja	.143	.060	.128	2.401	.019	.923	1.083

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah: 2025

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel 4.13, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel etos kerja sebesar 0,923 dan untuk variabel budaya kerja sebesar 0,923, yang menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai lebih kecil dari 1. Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel etos kerja

sebesar 1,083 dan untuk variabel budaya kerja juga sebesar 1,083, di mana nilai tersebut masih berada di bawah batas toleransi 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas, sehingga antar variabel independen tidak menunjukkan adanya korelasi yang tinggi dan model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 7
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.807	2.109	2.023

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 2,023. Nilai tersebut berada dalam rentang 1,550 hingga 2,460, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi, baik positif maupun negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual pada model regresi bersifat independen atau tidak saling berkorelasi antar observasi, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.671	2.114		3.628	.001
	Etos Kerja	-.059	.037	-.188	-1.623	.109
	Budaya Kerja	-.077	.040	-.222	-1.919	.059

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16, *glejser test model* pada variabel etos kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,109 dan budaya kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,059 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian model regresi pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Etos Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-1.190	3.139		-.379	.706
	Etos Kerja	.874	.054	.857	16.126	.000
	Budaya Kerja	.143	.060	.128	2.401	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian regresi yang ditampilkan pada tabel 4.19, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,190 + 0,874X1 + 0,143X2$$

Nilai konstanta sebesar -1,190 mengindikasikan bahwa apabila variabel etos kerja (X1) dan budaya kerja (X2) tidak diperhitungkan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) berada pada nilai dasar sebesar -1,190 poin. Artinya, tanpa adanya kontribusi dari etos kerja dan budaya kerja, tingkat kinerja karyawan cenderung berada pada posisi negatif atau di bawah standar yang diharapkan. Selanjutnya, nilai koefisien regresi etos kerja (X1) sebesar 0,874 yang bertanda positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,874 poin. Dengan demikian, etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien regresi budaya kerja (X2) sebesar 0,143 juga bertanda positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel budaya kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,143 poin. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat budaya kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerjanya.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 10

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Etos Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.807	2.109

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,901, yang berada pada interval 0,80 hingga 1,00. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan budaya kerja memiliki tingkat hubungan yang **sangat kuat** terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa semakin tinggi etos kerja dan budaya kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Etos Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.807	2.109

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan budaya kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,2%. Dengan kata lain, sebesar 18,8% variasi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel etos kerja dan budaya kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. 12

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.766	2.440		1.543	.127
	Etos Kerja	.910	.054	.893	16.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.27, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 16,932, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($16,932 > 1,993$). Hasil ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,00 ($0,00 < 0,05$). Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco di Bekasi

Tabel 4. 13

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.024	5.645		4.610	.000
	Budaya Kerja	.411	.122	.365	3.352	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.28, ditemukan bahwa nilai t hitung sebesar 3,352, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($3,352 > 1,993$). Hasil ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,001 ($0,001 < 0,050$). Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat

pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco di Bekasi

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 14

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Etos Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1384.352	2	692.176	155.587	.000 ^b
	Residual	320.315	72	4.449		
	Total	1704.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Etos Kerja

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.29, ditemukan bahwa nilai F hitung sebesar 155,587, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,124 ($155,587 > 3,124$). Hasil ini juga didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050 ($0,000 < 0,050$). Maka dari itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Mega Armada Sudeco di Bekasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya serta temuan analisis dan pembahasan terkait pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 13,766 + 0,910X_1$ serta koefisien korelasi sebesar 0,893 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara etos kerja dan kinerja karyawan *outsourcing*. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 79,7% menunjukkan bahwa variabel etos kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam proporsi yang tinggi. Hasil uji hipotesis juga memperkuat temuan ini, di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,932 > 1,993$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi
2. Budaya kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y = 26,024 + 0,411X_2$ serta koefisien korelasi sebesar 0,365 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat rendah antara budaya kerja dan kinerja karyawan *outsourcing*. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 13,3% menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam proporsi yang relatif kecil. Hasil uji hipotesis juga memperkuat temuan ini, di mana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,352 > 1,993$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi.

3. Etos kerja dan budaya kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hal tersebut tercermin dalam persamaan regresi $Y = -1,190 + 0,874X_1 + 0,143X_2$ serta nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas dan kinerja karyawan *outsourcing*. Nilai koefisien determinasi sebesar 81,2% mengindikasikan bahwa etos kerja dan budaya kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam proporsi yang tinggi. Hasil pengujian hipotesis juga menguatkan temuan ini, di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($155,587 > 3,124$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT Mega Armada Sudeco di Bekasi.

DAFTAR REFERENSI

Sumber Buku:

- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah. (2021). *Ensiklopedia Pendidikan & Psikologi*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Fahmi, Irham. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah dan Mahardhika. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, Imam. (2019) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hantono, S. E., Wijaya, S. F., & SE, M. (2025). *Pengantar Manajemen*. Penerbit Widina.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM: Cetakan ke tujuh*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Randi. (2021). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Bilson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., Widiyawati. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif, Pengembangan, dan Perencanaan)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sina, I. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wexley dan Yukl. (2019). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja: Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sumber Jurnal:

- Adha, R.N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Alam, S. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(4), 467-478.
- Anisya, F. N., & Utari, A. (2023). Faktor Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* terhadap Kinerja. *ECOMA: Journal of Economics and Management*, 1(1), 1–10. Diakses dari <https://www.researchgate.net/publication/371921759>
- Asniwati, A., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515-528.
- Baihaqi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja terhadap Motivasi Berprestasi pada Karyawan *Outsourcing* di CV. EN. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3507-3515.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141-150.
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116-124.
- Cahyani, E., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 6(2).
- Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- Kurniawan, P. & Ifaturohiah (2024). Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Tanggamus. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(2), 182-190.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1-14.
- Risnawati, Agau Lenin, & Hansly Tunjang. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2), 131–138.
- Ruslan, N. J. B., Nasriani, I., Irma, I., Sallo, A. K. M., Afra, N., & Zulfiqam, A. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Mamuju. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2), 1075-1087. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/2951/2382>

- Sangki, R. Y., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Sakti, S. H., et al. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Rajawali Nusindo Bogor*. Skripsi. STIE GICI Business School.
- Septiani, Y. (2025). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Indah Prakarsa Bogor. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 172-180.
- Utomo, S. B. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur. *Jurnal Semarak*, 3(2), 53-65.