

Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi UD. Nora Collection di Surabaya

Retno Dita Faurina*, Sumartik Sumartik

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Kinerja karyawan di UD. Nora Collection akan diketahui melalui upaya dalam riset ini yang mampu atau tidak diberikan pengaruhnya dari Kepribadian, Etika Kerja, serta Lingkungan Kerja yang menjadi pengukurnya. Asosiatif kuantitatif digunakan sebagai metode dalam riset kali ini. UD. Nora Collection Surabaya digunakan sebagai lokasi riset berlangsung. Sehingga seluruh karyawan UD. Nora Collection Surabaya akan dilibatkan dalam riset kali ini sebagai populasi. Serta teknik sampel yang digunakan ialah Probability Sampling yaitu memberikan kesempatan yang sama pada seluruh karyawan untuk ikut serta dalam aktivitas riset, kemudian simple random sampling juga dipergunakan untuk memperoleh responden dengan acak. Kuisioner dalam riset ini dipergunakan dalam mengambil data yang ada di lapangan. Analisis regresi linier berganda dipercaya dalam melakukan analisis dalam riset ini. Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruh secara parsial oleh variabel bebas yang meliputi Kepribadian, Etika Kerja, serta Lingkungan Kerja yang dibuktikan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dalam riset ini, dimana hasilnya t hitung masing-masing variabel bebas tidak lebih kecil dari t tabel yaitu 1.66827. Kemudian secara bersamaan hasil riset menunjukkan adanya pengaruh yang ditimbulkan Kepribadian, Etika Kerja, serta Lingkungan kerja pada kinerja karyawan UD. Nora Collection yang dibuktikan dari hasil uji f dimana f tabel 3.14 nilainya tidak melebihi 133.339 yang merupakan f hitung. Sedangkan R square menghasilkan nilai 0.886 dengan makna bahwa variabel independen memiliki kontribusi pengaruh sebesar 86.6% pada kinerja karyawan.

Kata Kunci: kepribadian, etika kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i2.71>

*Correspondence: Retno Dita

Faurina

Email: retnodita291@gmail.com

Received: 14-04-2022

Accepted: 01-05-2022

Published: 29-06-2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the working efficiency of UD staff. Nora Collection is someone who may or may not be able to influence personality, work ethic and work environment is the measure. Quantitative matching method was used in this study. UD. Nora Collection Surabaya was used as a research site. While all UD. Nora Collection Surabaya staff. UD. Nora Collection Surabaya will participate in this study as a population. And the sampling technique used is probabilistic sampling, giving equal opportunity to all staff to participate in research activities and then simple random sampling is also used to obtain the results. random responders. The questionnaires of this study were used to collect data in the field. Multiple linear regression analysis was reliable in performing the analysis of this study. UD. Nora Collection Surabaya staff performance. UD. Nora Collection Surabaya may be influenced in part by independent variables such as personality, work ethic and work environment, as evidenced by the comparison of the t -number with the t -table in this study, where the t -count results from each independent variable not less than array t , i.e. 1.66827. At the same time, the research results show the influence of personality, work ethic and working environment on the work performance of UD staff. The Nora collection is evidenced by f -test results where the value of table 3.14 does not exceed 133339 calculated f . While R squared gives a value of 0.886, it means that the independent variable has an 86.6% influence on employee performance.

Keywords: personality, work ethics, working environment, employee's work efficiency

Pendahuluan

Jumlah Usaha Kecil Menengah (UKM) yang ada di Indonesia cukup besar serta memiliki sektor usaha yang bermacam-macam. UKM yang tersebar di seluruh Indonesia juga dapat membantu pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan tenaga kerja. Khususnya pengangguran yang ada di Indonesia dapat teratasi. Pilar utama yang menjadi wawasan kemandirian didapatkan dari apresiasi yang sudah memberikan sumbangsih dari adanya pertumbuhan ekonomi melalui UKM. Melihat hasil pendataan dari Kementrian Koperasi dan UKM Tahun 2014-2017 menghasilkan bila di Indonesia keberadaan UKM mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2014 banyaknya UKM di Indonesia sebanyak 55.206.444 unit usaha sorta mengalami peningkatan di tahun 2016 yaitu sebesar 57.895.721 unit usaha.

Banyak sekali jenis UKM yang ada di Indonesia, salah satunya ialah sektor usaha dibidang konveksi. Konveksi merupakan usaha pakaian jadi. Adapun menurut Winata (2022) menyatakan bahwa konveksi ialah usaha dalam bidang busana jadi yang diproduksi dalam jumlah banyak. Peluang usaha konveksi akan selalu memiliki prospek tinggi sehubungan dengan pertumbuhan penduduk yang ada di Indonesia. Artinya selama manusia menggunakan pakaian sehari-hari, maka peluang besar bisnis konveksi masih terbuka cukup luas. Sehubungan dengan luasnya peluang tersebut juga meningkatnya persaingan yang ada. Tantangan ini membuat pelaku usaha konveksi harus mampu melakukan inovasi terhadap segala bentuk persaingan. Perusahaan harus mampu bertahan dalam persaingan usaha. Pada masalah ini, perlu adanya peran SDM untuk mewujudkan adanya maksud dari organisasi. Hubungan dalam suatu masyarakat diatur dalam Sumber Daya Manusia (Gani dkk., 2022).

Keputusan yang salah mengakibatkan turunya kerja suatu badan usaha, sehingga perlu adanya riset mengenai sumber permasalahan dari kinerja karyawan yang bersangkutan, sehingga nantinya akan mengarah pada stimulus yang mampu menyelesaikan persoalan yang ada mengenai tenaga kerja. Wulandari dkk. (2022) berpendapat mengenai segala sesuatu yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam memenuhi seluruh adanya tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya merupakan makna dari kinerja. Peningkatan kinerja menjadi hal yang diinginkan oleh perusahaan maupun karyawan (Bangun, 2012).

Kepribadian karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka saat menyelesaikan pekerjaannya. Kepribadian merupakan petunjuk psikologis yang akan mampu mendeteksi adanya suatu perbedaan yang ada pada diri manusia (Azimi, 2023; Carpentier, 2019; Harrison, 2018; Kanwal, 2022; Robertson, 2019; Schätzle, 2022). Penilaian kinerja juga bisa didasari dari etika kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan. Pendapat (Ernawan, 2016), tingkah laku suatu manusia yang ada pada dirinya akan mampu dideteksi melalui filsafah pencarian baik maupun buruknya merupakan makna dari etika. Tindakan yang ditunjukkan seseorang merupakan hasil dari etika yang dimiliki seseorang. Adapun etika

kerja, etika kerja merupakan norma-norma moral yang menjadi pedoman seseorang dalam mengatur tingkah laku. Etika kerja dalam perusahaan memiliki peran utama dalam menjalankan arus kerja karyawan (Putro P. , 2018).

Lingkungan kerja suatu organisasi akan mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi), 2016), pengaturan suatu aktivitas dalam organisasi yang melibatkan kelompok maupun personal, yang memiliki hubungan dengan perkakas ataupun pimpinan merupakan makna dari lingkungan kerja. Sebelumnya melakukan suatu riset yang menjadi GAP saat ini, kinerja karyawan mampu diberikan suatu pengaruhnya pada kepribadian. Kinerja karyawan akan semakin membaik bila mereka mempunyai kepribadian yang baik juga. Sedangkan riset yang dilaksanakan oleh (Sinuhaji, 2014) menghasilkan kinerja karyawan tidak mampu diberikan pengaruhnya pada kinerja karyawan.

Menurut riset dari (Maharani, 2016), dalam risetnya menunjukkan adanya etika kerja ma(Atroszko, 2020; Aysola, 2018; Bhat, 2022; Dali, 2018; Hollinrake, 2019; Medina, 2021; Sabei, 2020; Westskog, 2020; Yarberry, 2021; Zelinska, 2018; Zhang, 2018)mpu memberikan suatu pengaruhnya pada kinerja karyawan. Maknanya meningkatnya etika kerja yang ditunjukan oleh pegawai akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan adanya hasil riset yang dilakukan (Putro P. U., 2018) menunjukkan hasil bahwa etika kerja tidak mampu memberikan suatu dampak pada kinerja karyawan.

Menurut riset yang dilakukan oleh (Virgiyanti, 2018), menunjukkan hasil bahwa kinerja karyawan mampu diberikan pengaruhnya oleh lingkungan kerja. Peningkatan kinerja dalam hal ini akan dibantu dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Riset yang dilaksanakan (Sidanti, 2015) menunjukan hasil yang tidak sama dengan menunjukan adanya suatu kinerja tidak dapat diberikan pengaruh dari lingkungan kerja.

Adapun judul yang diangkat dalam riset ini dengan mempertimbangkan adanya persoalan serta uraian sebelumnya sehingga didapat judul "Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada konveksi UD. Nora Collection".

Metode

(Sugiyono, 2017) berpendapat kegunaan suatu hasil riset yang dilakukan dengan proses maupun tahapan secara ilmiah merupakan makna dari metode penelitian. Rasional, empiris, dan sistematis merupakan cara yang dimaksud dengan ilmiah. Asosiatif Kuantitatif dipakai dalam melakukan riset kali ini dimana jenis riset ini dipilih oleh peneliti.

Tempat yang dipergunakan seorang peneliti dalam melaksanakan riset dimaknai lokasi riset. Konveksi UD. Nora Collection, yang berlokasi di Jln. Sukomanunggal Tanjungsari No.57 Surabaya, Jawa Timur, merupakan lokasi yang dipakai dalam melakukan suatu riset.

A. Populasi dan Sampel

Melaksanakan suatu riset dengan melihat adanya karakter keseluruhan dari target yang diteliti merupakan makna dari populasi. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017) penarikan suatu kesimpulan dari adanya karakter serta kualitas yang ditentukan dari peneliti yang bersifat keseluruhan dari objek maupun subjek ialah makna dari populasi. Seluruh karyawan UD. Nora Collection. Jumlah karyawan pada UD. Nora Collection adalah sebanyak 66 karyawan, akan dijadikan populasi pada riset kali ini.

Sedikit dari beberapa keseluruhan populasi yang ada merupakan makna dari sampel (Sugiyono, 2017). Beberapa karyawan dari UD. Nora Collection pada riset ini dijadikan sampel. (Sugiyono, 2017) seluruh populasi akan menjadi sampel dalam suatu riset bila jumlahnya tidak melebihi 100. Sedangkan pengambilan sampel 15% atau 15-25% bisa dilaksanakan apabila populasi melebihi 100. Berdasarkan pengertian tersebut, maka seluruh populasi yang ada pada UD. Nora Collection menjadi sampel dalam riset ini.

B. Definisi Operasional

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat ataupun suatu variabel yang mampu diberikan suatu pengaruh pada variabel lainnya serta tidak bebas merupakan variable dependen. Kinerja karyawan pada riset ini menjadi variabel terikatnya. Beberapa faktor yang mampu memberikan suatu pengaruh dari hasil kerja baik dari kelompok maupun personal di suatu organisasi merupakan makna dari kinerja.

2. Variabel Independen (X)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (Robbins, 2016) Definisi operasional dari kepribadian pada penelitian ini adalah sifat yang dimiliki oleh karyawan sebagai bentuk reaksi atau interaksi yang dibawa sejak lahir maupun dari faktor dari pengaruh lingkungan dan pengalaman hidupnya.

Definisi operasional dari etika kerja adalah sebuah prinsip untuk membedakan benar dan salahnya suatu tindakan agar seseorang tahu apa yang boleh serta tidak boleh untuk dilakukan.

Berdasarkan rujukan dari teori (Darmadi, 2020) Maka definisi operasional dari keberadaan segala yang ada pada badan usaha serta memiliki keeratan pada aktivitas karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja serta hasil produktifitas ialah lingkungan kerja.

Statistik deskriptif kuantitatif dipakai dalam melakukan teknik analisisnya pada riset ini. Guna mempermudah dalam hal menganalisis data yang berbentuk grafik maupun tabel sehingga *software* SPSS versi 25 (*Statistical Package for Social Sciences*) digunakan dalam membantunya.

Hasil dan Pembahasan

A. Sejarah UD. Nora Collection

UD. Nora Collection adalah sebuah usaha di bidang konveksi yang ber alamat di Jl. Tanjungsari no.67 Sukomanunggal-Surabaya. Pertama kali didirikan oleh bapak M.Thobib yaitu sebagai pemilik usaha dan istrinya bernama ibu Kamti. Awalnya usaha ini merupakan usaha rumahan dan masih dirintis pada tahun 1996 namun dengan seiring berjalannya waktu usaha ini terus berkembang semakin pesat. Sedikit demi sedikit sudah banyak orang yang mempercayakan untuk menggunakan jasa konveksi ini. Sehingga pemilik usaha membuka toko dan merekrut beberapa karyawan pada tahun 1998. Baju yang di produksi oleh konveksi ini berupa seragam TNI (pdl,pdh). Selain baju seragam di sini juga memproduksi atribut TNI seperti brivet dan KAOS loreng. Dan hingga saat ini sudah banyak karyawan yang di rekrut hingga membuka beberapa cabang di surabaya.

B. Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	23	34,8%
2.	Perempuan	43	65,2%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Jenis kelamin responden pada tabel tersebut dapat dijelaskan, dimana 66 responden yang terlibat, sebanyak 65.2% merupakan perempuan dengan banyaknya jumlah 43 orang, namun yang merupakan laki-laki ada sebanyak 34.8% banyaknya orang yaitu 23 orang, jenis kelamin perempuan dalam riset kali ini menjadi peserta yang paling banyak.

2. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia responden dalam riset ini mampu digambarkan melalui tabel diantaranya ialah:

Tabel 3.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SD	1	1,5%
2.	SMP/MTS	9	13,6%
3.	SMA/SMK	43	65,2%
4.	D3/D4/S1	13	19,7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Latar belakang pendidikan pada riset kali ini mampu dilihat, dimana dari 66 responden yang dilibatkan, 1.5% merupakan lulusan SD dengan banyaknya orang 1 responden saja, yang merupakan lulusan SMP/MTS sebanyak 9 orang atau sebesar 13.7%, kemudian untuk yang lulusan SMA/SMK ada sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 65.2%, namun yang merupakan lulusan sarjana ada setidaknya sebanyak 13 orang yang

terlibat ataupun dengan besarnya persentase 19.7%, pendidikan yang paling banyak dalam riset ini mampu disimpulkan bahwa lulusan SMA/SMK masih mendominasi.

3. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik yang menunjukkan tingkat pendidikan mampu diuraikan dalam hasil berikut:

Tabel 3.3 Karakteristik Berdasarkan Usia

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	15-25 Tahun	45	68,2%
2.	26-35 Tahun	12	18,2%
3.	>36 Tahun	9	13,6%

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Usia responden akan mampu diketahui melalui tabel berikut ini, dari banyaknya 66 orang yang telah dilibatkan, sebesar 68.2% membuktikan bahwa keterlibatan usia rentang 15-25 tahun dalam riset ataupun 45 orang, ada juga sebanyak 12 responden menjadi perwakilan dari adanya rentang usia 26-35 tahun dengan persentase yang telah dimiliki sebanyak 18.2%, ada juga dengan rentang usia >36 tahun yang dilibatkan pada riset kali ini dengan banyaknya jumlah 9 orang saja atau dengan persentase sebesar 13.6%, maka dapat dijelaskan bila dalam riset ini kebanyakan responden dengan rentang usia 15-25 tahun yang dilibatkan.

C. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumental

1. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, uji validitas memiliki fungsi sebagai instrumen atau alat yang mengukur dan menguji variabel penelitian (Sugiyono, 2017). Seluruh butir pernyataan yang terdapat pada kuesioner dapat dikatakan valid, karena setiap butir pernyataan r hitung yang dihasilkan 0,2423 ($r > 0,2423$) serta 0.05 yang dijadikan acuan tidak lebih kecil dari adanya nilai signya. Sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, karena seluruh variabel yakni Kepribadian (X_1), Etika Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) lulus dalam pengujian yang dilaksanakan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

	Variabel	Alpha	Keterangan
X_1	Kepribadian	0,917	Reliabel
X_2	Etika Kerja	0,929	Reliabel
X_3	Lingkungan Kerja	0,927	Reliabel
Y	Kinerja Karyawan	0,940	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Cronbach Alpha (α) > 0,70 menjadi nilai dari pengujian reliabilitas yang ada pada tabel diatas dimana maknanya ialah bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,87155732
Most Extreme Differences	Absolute	,223
	Positive	,118
	Negative	-,223
Test Statistic		,223
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^c

Distribusi normalnya suatu data yang didapatkan dari hasil riset mampu dilihat melalui adanya pengujian normalitas. Pada riset ini data sudah mampu dikatakan normal sebab nilai dari Sig nya tidak kurang dari nilai 0.05.

2. Uji Multikolineritas

Tabel 3.6 Uji Multikolineritas

Model	Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,168	1,847		,091	,928		
Kepribadian	,130	,059	,167	2,183	,033	,369	2,711
Etika Kerja	,634	,070	,691	9,051	,000	,371	2,696
Lingkungan Kerja	,162	,076	,142	2,148	,036	,495	2,019

Nilai tolerance tidak kurang dari 0,10. Yang merupakan hasil dari pengujian ini. Sehingga variabel bebas tidak saling memiliki hubungan. VIF yang ditunjukkan dari masing-masing variabel bebas nilainya tidak melebihi 10. Sehingga pada riset ini tidak terjadi gejala multikolineritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			Standardized Coefficients			
Model	Unstandardized Coefficients					
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	3,293	1,406		2,343	,022	
Kepribadian	-,038	,045	-,172	-,839	,405	
Etika Kerja	-,023	,053	-,089	-,434	,666	
Lingkungan Kerja	,020	,058	,061	,348	,729	

Pada riset kali ini menunjukkan tidak adanya gejala heteros, yang ditunjukkan dari pengujian glejser seluruh nilai signya tidak kurang dari 0.05.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,168	1,847		,091	,928
Kepribadian	,130	,059	,167	2,183	,033
Etika Kerja	,634	,070	,691	9,051	,000
Lingkungan Kerja	,162	,076	,142	2,148	,036

Persamaan yang dapat disusun dari hasil pengujian regresi diantaranya ialah:

$$Y = 0.168 + 0.130X_1 + 0.634X_2 + 0.162X_3$$

Intepretasi yang bisa diuraikan dengan melihat adanya persamaan diantaranya ialah:

1. Kinerja karyawan pada riset ini menunjukkan adanya nilai tetap sebesar 0.168. Sedangkan kepribadian menunjukkan nilai koefisien 0.130, sehingga kepribadian (X1) bila diibaratkan mengalami peningkatan sebesar satu maka kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi. Dengan nilainya 0,130. Kemudian kinerja karyawan (Y) meningkat juga.
2. Kinerja karyawan pada riset ini menunjukkan adanya nilai tetap sebesar 0.168. Sedangkan Etika Kerja menunjukkan nilai koefisien 0.634, sehingga etika kerja (X2) bila diibaratkan mengalami peningkatan sebesar satu maka kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi. Dengan nilainya 0,634. Kemudian kinerja karyawan (Y) meningkat juga.
3. Kinerja karyawan pada riset ini menunjukkan adanya nilai tetap sebesar 0.168. Sedangkan Lingkungan Kerja menunjukkan nilai koefisien 0.634, sehingga lingkungan kerja (X3) bila diibaratkan mengalami peningkatan sebesar satu maka kinerja karyawan (Y) akan semakin tinggi. Dengan nilainya 0,634. Kemudian kinerja karyawan (Y) meningkat juga.

4. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial

Melihat adanya suatu kemampuan variabel penjelas dalam memberikan pengaruhnya pada variabel terikat merupakan makna dari üngujian parsial (Ghozali I. , 2018).

Tabel 3.9 Uji Parsial

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1 (Constant)	,168	1,847		,091	,928
Kepribadian	,130	,059	,167	2,183	,033
Etika Kerja	,634	,070	,691	9,051	,000
Lingkungan Kerja	,162	,076	,142	2,148	,036

a. Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruhnya oleh adanya kepribadian sehingga H1 yang diterima sedangkan H0 mengalami penolakan, sebab nilai dari t tabel sebesar 1,66827 nilai ini tidak melebihi nilai t hitung yaitu 2.183.

b. Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruhnya oleh adanya etika kerja sehingga H1 yang diterima sedangkan H0 mengalami penolakan, sebab nilai dari t tabel sebesar 1,66827 nilai ini tidak melebihi nilai t hitung yaitu 9.051

c. Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruhnya oleh adanya lingkungan kerja sehingga H1 yang diterima sedangkan H0 mengalami penolakan, sebab nilai dari t tabel sebesar 1,66827 nilai ini tidak melebihi nilai t hitung yaitu 2.148.

2. Pengujian Secara Simultan (Uji F), Hipotesis ke empat (Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection)

Tabel 3.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1468,944	3	489,648	133,339	,000 ^b
	Residual	227,677	62	3,672		
	Total	1696,621	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Kepribadian

Model regresi dapat dikatakan baik dalam hal ini dengan melihat adanya tabel hasil diatas, sehingga dapat diketahui adanya variable kinerja karyawan mampu diberikan pengaruhnya dengan bersamaan oleh kepribadian, etika kerja serta lingkungan kerja, sebab pada nilai F tabel 3.14 tidak melebihi nilai dari F hitung yang nilainya 133.339.

5. Koefisien Determinasi

Variabel terikat akan mampu dijelaskan oleh variabel penjelas dengan melihat besaran kemampuannya pada pengujian Koefisien determinasi (R^2) (Ghozali I. , 2016).

Tabel 3.11 Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,930 ^a	,866	,859	1,91630
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etika Kerja, Kepribadian				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Nilai dari R Square menunjukkan sebesar 0.866 yang ada pada tabel pengujian diatas, dimana hal ini mampu diuraikan bahwa pengaruh yang ditimbulkan variabel bebas diantaranya kepribadian, etika kerja, serta lingkungan kerja dalam memberikan pengaruhnya pada kinerja sebesar 86.6%, sedangkan sisanya sebesar 13.4% dipengaruhi variabel lainnya.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.

Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruhnya oleh adanya kepribadian sehingga H_1 yang diterima sedangkan H_0 mengalami penolakan, sebab nilai dari t tabel sebesar 1,66827 nilai ini tidak melebihi nilai t hitung yaitu 2.183. Upaya dalam mempermudah pekerjaan yang bisa dilakukan oleh setiap pegawai dalam pernyataan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang baik akan membantu tercapainya pekerjaan yang mudah.

2. Pengaruh Etika Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.

Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruhnya oleh adanya etika kerja sehingga H_1 yang diterima sedangkan H_0 mengalami penolakan, sebab nilai dari t tabel sebesar 1,66827 nilai ini tidak melebihi nilai t hitung yaitu 9.051. Kesamaan pandangan pegawai yang bekerja di organisasi menjadi salah satu pernyataan yang mampu mewakili etika Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.

Kinerja karyawan UD. Nora Collection Surabaya mampu diberikan pengaruhnya oleh adanya lingkungan kerja sehingga H_1 yang diterima sedangkan H_0 mengalami penolakan, sebab nilai dari t tabel sebesar 1,66827 nilai ini tidak melebihi nilai t hitung yaitu 2.148. Lingkungan kerja yang harmonis akan tercipta dari komunikasi yang baik yang melibatkan anggota organisasi merupakan pernyataan yang mendukung hasil ini

4. Pengaruh Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection.

Model regresi dapat dikatakan baik dalam hal ini dengan melihat adanya tabel hasil diatas, sehingga dapat diketahui adanya variable kinerja karyawan mampu diberikan pengaruhnya dengan bersamaan oleh kepribadian, etika kerja serta lingkungan kerja, sebab pada nilai F tabel 3.14 tidak melebihi nilai dari F hitung yang nilainya 133.339.

Simpulan

1. Kepribadian (X_1) mampu memberikan pengaruhnya secara signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.
2. Etika Kerja (X_2) mampu memberikan pengaruhnya secara signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.
3. Lingkungan Kerja (X_3) mampu memberikan pengaruhnya secara signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.
4. Kepribadian (X_1), Etika Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu memberikan pengaruhnya secara bersamaan pada Kinerja Karyawan (Y) UD. Nora Collection di Surabaya.

Daftar Pustaka

- Atroszko, P. A. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: Implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>
- Aysola, J. (2018). Perceptions of Factors Associated With Inclusive Work and Learning Environments in Health Care Organizations: A Qualitative Narrative Analysis. *JAMA Network Open*, 1(4). <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2018.1003>
- Azimi, M. (2023). Corporate social responsibility and employer brand personality appeal: approaches for human resources challenges in the hospitality sector. *Journal of Hospitality Marketing and Management*. <https://doi.org/10.1080/19368623.2023.2258865>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bhat, Z. H. (2022). The influence of learner characteristics, instructional design and work environment on the transfer of training. *Industrial and Commercial Training*, 54(4), 566–588. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2022-0014>
- Budianto, A. P. Y. & Budianto, Y. S. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence Of Work Ethics, Work Motivation And Financial Compensation On Employee Performance). *Kinerja*, 1(pp. 1-5).

- Carpentier, M. (2019). Attracting applicants through the organization's social media page: Signaling employer brand personality. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103326>
- Dali, K. (2018). The right to be included: Ensuring the inclusive learning and work environment for people with disabilities in academia. *Information and Learning Science*, 119(9), 486–513. <https://doi.org/10.1108/ILS-04-2018-0032>
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA*, 3(pp. 240-247).
- Ernawan, E. R. (2016). *Business Ethics, Etika Bisnis dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harrison, S. (2018). The perception of sub-clinical personality disorders by employers, employees and co-workers. *Psychiatry Research*, 270, 1082–1091. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.05.036>
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hollinrake, S. (2019). Do we practice (or teach) what we preach? Developing a more inclusive learning environment to better prepare social work students for practice through improving the exploration of their different ethnicities within teaching, learning and assessment opportunities. *Social Work Education*, 38(5), 582–603. <https://doi.org/10.1080/02615479.2019.1593355>
- Kanwal, H. (2022). Response to a crisis and applicant attraction: Signaling employer brand personality and organizational trust through warm and competent COVID-19 responses. *International Journal of Selection and Assessment*, 30(4), 486–502. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12394>
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2007). *Organization Behavior (7th ed.)*. McGraw Hill.
- Maharani, R. (2016). Pengaruh Etika Kerja dan Knowledge Sharing terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(p. 4).
- Mangkunegara, A. (2010). *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama.
- Medina, H. R. B. (2021). The influence of work–family conflict on burnout during the covid-19 pandemic: The effect of teleworking overload. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19). <https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>
- Nurlaela. (2019). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Cabang Bulukumba, Pendekatan Big Five Personality*. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

- Putro, P. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(no).
- Putro, P. U. W. (2018). Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(p. 116).
- Robbins, L. G. (2016). *The Righteous Judge*.
- Robertson, J. (2019). The brand personality dimensions of business-to-business firms: a content analysis of employer reviews on social media. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 26(2), 109–124. <https://doi.org/10.1080/1051712X.2019.1603354>
- Sabei, S. D. Al. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95–104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Schätzle, J. (2022). Development and Validation of a Brand Personality Scale for Employers of Healthcare Staff. *Journal of Nonprofit and Public Sector Marketing*. <https://doi.org/10.1080/10495142.2022.2133067>
- Siagian, T. S. & Siagian, K. H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(pp. 59-70).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 1(pp. 44-53).
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, 1(pp. 11-12).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Virgiyanti, S. B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Wening, S. d. S. S. (1994). *Dasar Pengelolahan Usaha Busana*. Yogyakarta: FPTK IKIP Yogyakarta.
- Westskog, H. (2020). Urban contractual agreements as an adaptive governance strategy: under what conditions do they work in multi-level cooperation? *Journal of Environmental Policy and Planning*, 22(4), 554–567. <https://doi.org/10.1080/1523908X.2020.1784115>
- Yarberry, S. (2021). The Impact of COVID-19-Prompted Virtual/Remote Work Environments on Employees' Career Development: Social Learning Theory, Belongingness, and Self-Empowerment. *Advances in Developing Human Resources*, 23(3), 237–252. <https://doi.org/10.1177/15234223211017850>
- Zelinska, S. O. (2018). Investigation of opportunities of the practical application of the augmented reality technologies in the information and educative environment for

mining engineers training in the higher education establishment. CEUR Workshop Proceedings, 2257, 204–214.

Zhang, W. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>