

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AL-FITYAN BOARDING SCHOOL BOGOR

Siti Rohmah Indriani¹⁾, Ryan Bianda²⁾, Ahmad Muti³⁾
STIS Al Wafa Bogor

sr.indriani69@gmail.com¹⁾, ibnu.kaunda2020@gmail.com²⁾, ahmad.muti@stisalwafa.ac.id³⁾

ABSTRACT

This research was conducted at Al-Fityan Boarding School Bogor which is located at Jl. Bengkelroda, Kp Cipicung Village, Mekarsari, Kec. Cileungsi, Bogor Regency, West Java. The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work ethic on employee performance at Al-Fityan Boarding School Bogor. The research method used is quantitative method. The population in this study were 124 people. The sampling technique used in this study used the slovin formula with a Likert scale measurement scale. The data research used in this study was carried out by distributing questionnaires. Then the resulting data is tested with data quality tests and classical assumption tests, data analysis techniques using validity tests and reliability tests, classical assumption tests, namely normality tests, multicollinearity and heteroscedasticity tests, multiple linear regression hypothesis tests, namely t tests, f tests and R2 determination coefficient tests. Furthermore, this study obtained the results, namely (1) Work Environment (X1) has a positive effect on employee performance (Y), this is indicated by $t_{count} > t_{table}$, namely $2.182 > 1.979$ and sig value. $0,031 < 0,05$. (2) Work Ethic (X2) has a positive effect on employee performance (Y), this is indicated by the $t_{count} > t_{table}$, namely $10,453 > 1,979$ and sig value. $0.000 < 0.05$. (3) Work Environment (X1) and Work Ethic (X2) simultaneously have a positive effect on Employee Performance (Y), this is indicated by $F_{count} > F_{table}$, namely $92.883 > 3.7$ and sig value. $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Environment; Work Ethic; Employee Performance.

Pendahuluan

Di Indonesia pengelolaan dalam Sumber daya manusia adalah suatu kebutuhan bagi sebuah yayasan. Hal utama yang dilihat yayasan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja merupakan kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2010: 12) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Asanudin & Sulaiman, 2020).

Dalam hal kemajuan kinerja karyawan, penting untuk mengetahui lingkungan kerja dan etos kerja dalam bekerja tapi sebelum kepada pembahasan alangkah lebih baik untuk mengetahui sejarah Al Fityan Boarding School Bogor. Al-Fityan Boarding School merupakan cabang ke-6 dari Yayasan Al-Fityan. Hadir di tengah-tengah masyarakat dengan satu konsep pendidikan Islam yang memiliki program *Islamic Character Building* dan Tahfidz Al-Qur'an menuju terbentuknya generasi pemimpin yang cerdas dan bertaqwa (Azizah 2023).

Selain itu Al-Fityan Boarding School Bogor merupakan salah satu cabang dari Yayasan Al-Fityan Indonesia yang merupakan bagian dari dompet sosial Al-Fityan. Dimana Yayasan Al-Fityan ini bergerak dalam bidang sosial kemasyarakatan. Devisi ini melaksanakan berbagai kegiatan pemberdayaan ekonomi, sosial dan Kesehatan, seperti: penyaluran bantuan modal usaha dalam bentuk grobak dagang dan mesin jahit, penyaluran sembako dan hewan kurban, penyaluran bantuan tanggap bencana, bakti sosial, operasi katarak, bantuan kursi roda, dan berbagai kegiatan lainnya (Yayasan Al-Fityan 2021).

Al-Fityan Boarding School Bogor merupakan salah satu yayasan yang memberikan kontribusi terbaik dalam mengembangkan masyarakat melalui pembinaan warga negara dengan berlandaskan budaya keilmuan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap

kesuksesan Al-Fityan Boarding School Bogor salah satunya adalah sumber daya manusia. Faktor yang paling krusial adalah kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas di era globalisasi. Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki kemampuan di tempat kerja untuk dapat mencapai hal ini dengan melalui lingkungan fisik dan non fisik yang baik, seperti meningkatkan semangat kerja karyawan, menjaga kebersihan tempat kerja, menyediakan fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman bagi karyawan, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Setiawan, 2018). Dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah persiapan manajemen sebuah perusahaan dalam mengondisikan sebuah lingkungan kerja.

Selain itu etos kerja juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Bagaimana seorang karyawan dapat membuat perbedaan dalam bekerja, memiliki etos kerja yang kuat dan sikap yang baik terhadap lingkungan kerja. Menurut Mathis & Jackson (2006:37) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal”.

Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2010: 12) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Asanudin & Sulaiman, 2020).

2. Lingkungan Kerja

Menurut Effendy & Fitria (2019:50.) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja sedemikian rupa sehingga menanamkan rasa aman, nyaman, dan sejahtera pada seseorang. Kepuasan atas pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

3. Etos Kerja

Etos Kerja adalah aspek evaluatif yang bersifat penilaian diri terhadap kerja yang bersumber pada identitas diri yang bersifat sakral yakni realitas spiritual keagamaan yang di yakini (Kirom, 2018).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 124 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan skala pengukuran skala likert. Penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dilakukannya penyebaran kuesioner. Kemudian data yang dihasilkan diuji dengan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas, regresi linier berganda uji hipotesis yaitu uji t, uji f dan uji koefisien determinasi R^2 . Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Al-Fityan Boarding School Bogor.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk melakukan uji validitas dapat dilakukan dengan uji signifikansi yaitu dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dengan α 0,05. Apabila r hitung $>$ r tabel maka data valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa sampel (n) sebanyak 120 orang. Maka df : $124 - 2 = 122$ dengan r tabel sebesar 0,1484.

A. Uji validitas Lingkungan Kerja (X1)

Table 4.5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel X1 (Lingkungan Kerja)			
No. Butir Soal	R_{hitung}	$R_{tabel (5\%)}$	Kriteria
1	0,532	0,1484	Valid
2	0,613	0,1484	Valid
3	0,738	0,1484	Valid
4	0,544	0,1484	Valid
5	0,712	0,1484	Valid
6	0,522	0,1484	Valid
7	0,511	0,1484	Valid
8	0,444	0,1484	Valid
9	0,499	0,1484	Valid
10	0,542	0,1484	Valid
11	0,641	0,1484	Valid
12	0,599	0,1484	Valid
13	0,574	0,1484	Valid
14	0,570	0,1484	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari tabel 4.5 diatas variabel X1 (Lingkungan Kerja) setiap pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *pearson correlation* $>$ 0,1484 sehingga semua item pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

B. Uji Validitas Etos Kerja (X2)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)

Variabel X2 (Etos Kerja)			
No. Butir Soal	R_{hitung}	$R_{tabel (5\%)}$	Kriteria
1	0,772	0,1484	Valid
2	0,817	0,1484	Valid
3	0,791	0,1484	Valid
4	0,484	0,1484	Valid
5	0,784	0,1484	Valid
6	0,826	0,1484	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari tabel 4.6 diatas variabel X2 (Etos Kerja) setiap pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai *pearson correlation* $> 0,1484$ sehingga semuaitem pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

C. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y (Kinerja Karyawan)			
No. Butir Soal	R _{hitung}	R _{tabel (5%)}	Kriteria
1	0,813	0,1484	Valid
2	0,788	0,1484	Valid
3	0,770	0,1484	Valid
4	0,757	0,1484	Valid
5	0,718	0,1484	Valid
6	0,841	0,1484	Valid
7	0,739	0,1484	Valid
8	0,598	0,1484	Valid
9	0,590	0,1484	Valid
10	0,702	0,1484	Valid
11	0,630	0,1484	Valid

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dilakukan perhitungan, maka dapat diketahui 11 item pernyataan pada Variabel Lingkungan Kerja (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena seluruh r hitung $> r$ tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya. Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan sebaliknya, apabila nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka item pernyataan itu tidak reliabel.

A. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Varibel X1

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.830	14

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan pengujian dapat dilihat dari tabel 4.8 diatas diketahui N of items ada 14 dengan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh sebesar $0,830 > 0,60$ nilai Alpha maka Sebagian besar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan

bahwa konstruk pertanyaan yang dibentuk dan merukapakan dimensi reliabel atau konsisten.

B. Uji Reliabilitas Etos Kerja (X2)

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	6

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan pengujian dapat dilihat dari tabel 4.9 diatas diketahui *N of items* ada 6 dengan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh sebesar $0,811 > 0,60$ nilai *Alpha* maka Sebagian besar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang dibentuk dan merukapakan dimensi reliabel atau konsisten.

C. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	11

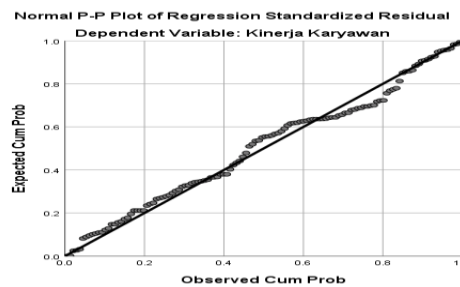
Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari tabel 4.10 diatas diketahui *N of items* ada 11 buah items dengan nilai Cronbach Alpha yang diperoleh sebesar $0,904 > 0,60$ nilai Alpha maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang dibentuk dan merupakan dimensi variabel adalah reliabel atau konsisten.

3. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas data menggunakan uji Pendekatan Grafik normal probabiliti plot. Dimana deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil analisis grafik Normal Probabiliti plot-nya dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Gambar.4. 1 Uji Normalitas (Normal P-P Plot)

Pada gambar grafik 4.1. dapat dilihat bahwa titik-titik penyebaran mengikuti *Normal p-p plot or Regression Standardized Residual* Dependen Variabel, hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi antar Variabel Independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi diantara Variabel Independen. Apabila Nilai Tolerance < 0,1 dan VIF > 10 maka terindikasi adanya gejala multikolinieritas. Begitupun sebaliknya, jika Nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.569	3.141		1.773	.079		
Lingkungan Kerja	.142	.065	.145	2.182	.031	.739	1.353
Etos Kerja	1.257	.120	.694	10.453	.000	.739	1.353

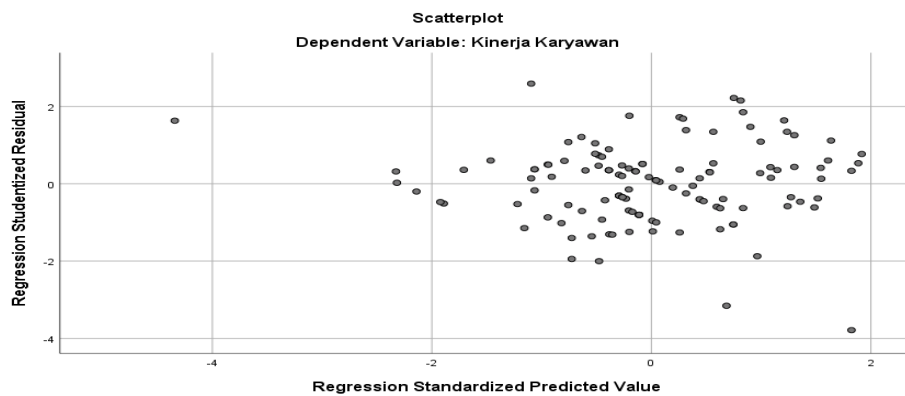
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, maka diketahui bahwa nilai tolerance sebesar 0,739 > 0,05 dan VIF sebesar 1,353 < 10. Kesimpulannya model regresi diatas tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan analisis yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan grafik Scatterplot yaitu sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Gambar.4. 2. Uji Heteroskedastisitas

Dalam gambar tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas, karena dalam titik-titik data penyebaran diatas dan dibawah atau disekitar angka nol, titik-titiknya juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, lalu penyebaran titik-titik data tidak berbentuk pola bergelombang , melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan terakhir penyebaran titik-titik data tidak berpola.

4. Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, maka perlu diketahui dari variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel etos kerja (x2) terhadap kinerja karyawan. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel berikut:

abel 4. 6 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.569	3.141		1.773	.079
	Lingkungan Kerja	.142	.065	.145	2.182	.031
	Etos Kerja	1.257	.120	.694	10.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 5,569 dan untuk lingkungan kerja (nilai β) sebesar 0,142 serta etos kerja (nilai β) sebesar 1,257. Sehingga hasil dapat diperoleh dari persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,569 + 0,142 X_1 + 1,257X_2 + e$$

Yang berarti:

1. Apabila lingkungan kerja (X1) mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat konsumen untuk melakukan kinerja karyawan akan naik sebesar 0,142 atau 14,2%. Dengan asumsi pengaruh lingkungan kerja konstan/berpengaruh positif.



2. Apabila etos kerja (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat untuk kinerja karyawan artinya akan naik sebesar 1,257 atau 125,7%. Dengan asumsi pengaruh etos kerja/berpengaruh positif.

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,142) dan etos kerja (1,257). Jadi $0,142 < 1,257$ maka etos kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

A. Uji Signifikansi (Uji-T)

Adapun hasil uji signifikansi (Uji-t) yang dihasilkan peneliti dalam melakukan pengujian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Uji Signifikansi (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.569	3.141		1.773	.079
Lingkungan Kerja	.142	.065	.145	2.182	.031
Etos Kerja	1.257	.120	.694	10.453	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t dengan $df = n - k$ ($124 - 2 = 122$) atau $df = 122$ orang untuk pengujian, dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Kemudian diperoleh tabel 1.979.

1. Hasil uji terhadap lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,182 dengan nilai t tabel sebesar 1,979. Maka t hitung 2,182 > dari t tabel 1,979. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai sig 0,031 < 0,05 Artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Karyawan. Mengacu pada syarat tersebut bahwa hasil hipotesis penelitian ini adalah menerima H_a dan menolak H_0 .
2. Hasil uji terhadap Variabel Etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 10,453 dengan nilai t tabel sebesar 1,979. Maka t hitung 10,453 > dari t tabel 1,979. Kemudian nilai sig. 0,000 < 0,05 artinya secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Mengacu pada syarat tersebut bahwa hasil hipotesis penelitian ini adalah menerima H_a dan menolak H_0 .

B. Uji F (Simultan)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau Uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel independennya secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang positif. Jika dilihat dari

kolom signifikansi apabila nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang signifikan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diketahui jumlah sampel sebanyak 124 dan jumlah variabel sebanyak 3. Maka Df 1 yaitu $3-1 = 2$ dan untuk Df 2 yaitu $124-3-1 = 120$, jadi ditemukan F tabelnya sebesar 3,07.

Tabel 4. 8 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2553.616	2	1276.808	92.883	.000 ^b
	Residual	1663.311	121	13.746		
	Total	4216.927	123			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 92,883, sedangkan F_{tabel} , pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ adalah sebesar 3,07 hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} 92,883 > F_{tabel} 3,07$, dengan sig. $0,000 < 0,05$ dengan demikian hasil perhitungan ini diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian H_a yang diajukan diterima dan menolak H_0 .

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.606	.599	3.70761

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

Sumber: Data diolah dari SPSS 26 dan Primer, 2023

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 maka diperoleh Adjusted R Square sebesar 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 59,9% Kinerja karyawan oleh Variabel lingkungan kerja dan etos kerja . Lalu sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Al-Fityan Boarding School Bogor didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 2,182 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,979. Maka $t_{hitung} 2,182 >$ dari $t_{tabel} 1,979$, dengan nilai sig. $0,031 < 0,05$ Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
2. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,453 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,979. Maka $t_{hitung} 10,453 >$ dari $t_{tabel} 1,979$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ artinya secara parsial variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika etos kerja dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Secara simultan lingkungan dan etos kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan diperoleh F_{hitung} sebesar 92,883, sedangkan F_{tabel} , pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,07 hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} 92,883 > F_{tabel} 3,07$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$, dengan demikian hasil perhitungan ini diambil suatu keputusan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian H_a yang diajukan diterima dan menolak H_0 .

Daftar Pustaka

- Al-Fityan, Yayasan., 2021, Profil Dompot Sosial, [online], ([https://fityan.org/tentang-dompot sosial](https://fityan.org/tentang-dompot-sosial)), diakses pada 15 September 2023
- Asanudin, & Sulaiman. (2020). Analisa Peranan Pendidikan dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Administrasi Negara*, 6(1), 13–14.
- Azizah, 2023, Profile Al-Fityan Boarding School Bogor, [online], (<https://alfityanbogor.sch.id>), diakses pada 15 September 2023
- Effendy, Fitria, (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Goni, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335.
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. *Tawazun : Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57.
- Mathis, Robert. L., & John H Jackson. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 191–203.