

The Influence Of Work Ethic And Work Attitude On Employee Performance At The Golden Sriwijaya Building Company Palembang

Pengaruh Etos Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang

Wiwin Sartika¹⁾, Sri Ermeila²⁾, Rahmi Aryanti³⁾

^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ wiwinsartika122020@gmail.com, ²⁾ sriermeila4@gmail.com, ³⁾ rahmiaryanti@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [11 Oktober 2024]

Revised [28 November 2024]

Accepted [30 November 2024]

KEYWORDS

Work Ethic, Work Attitude, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh sikap kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan di Gedung Golden Sriwijaya, Palembang. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran sikap dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan data diperoleh melalui wawancara awal terhadap satu karyawan dan penyebaran kuesioner kepada 41 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 28,0%, sementara 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Fhitung sebesar 7,391 > Ftabel 2,46 dan signifikansi 0,002 < 0,005, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa sikap dan etos kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work attitude and work ethic on employee performance at a company in the Golden Sriwijaya Building, Palembang. The background of this study is based on the importance of attitude and work ethic in improving individual performance in the workplace. The study employs a quantitative approach, with data collected through initial interviews with one employee and the distribution of questionnaires to 41 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression. The results indicate that work attitude and work ethic simultaneously have a significant impact on employee performance, contributing 28.0%, while 72.0% is influenced by other factors. The calculated F-value of 7.391 > the critical F-value of 2.46, and the significance level of 0.002 < 0.005, leading to the rejection of H_0 and the acceptance of H_1 . These findings indicate that work attitude and work ethic play a crucial role in improving employee performance.

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset krusial bagi perusahaan, sehingga setiap perusahaan perlu memprioritaskan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM mereka. Kesuksesan karyawan tidak hanya bergantung pada fasilitas perusahaan, seperti tempat kerja yang nyaman, tetapi juga bagaimana perusahaan meningkatkan sumber daya manusianya untuk mencapai keuntungan dan tujuan perusahaan. Kinerja yang baik di Golden Sriwijaya Building Palembang adalah hasil dari etos kerja dan sikap kerja karyawan.

Etos kerja yaitu motivasi atau semangat dalam bekerja yang dimiliki oleh individu maupun kelompok, yang bersumber dari nilai-nilai etika serta pandangan mereka terhadap pekerjaan, dan tercermin melalui komitmen serta tindakan nyata di lingkungan kerja (Ginting, 2016). Etos kerja mencakup perilaku positif seperti kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, ketabahan, dan kesabaran, yang seharusnya menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja.

Etika kerja merujuk pada prinsip dan standar yang mendorong orang untuk bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan dedikasi. di perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang, etos kerja karyawan dapat berpengaruh langsung terhadap produktifitas dan kualitas output yang dihasilkan (Aryanti & Junaidi, 2020). Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk mencapai target dan berkontribusi positif terhadap pencapaian perusahaan. Sikap kerja juga memainkan peranan penting. Sikap kerja dan prinsip kerja karyawan mungkin dapat meningkatkan kinerja mereka (Ermeila dkk, 2025). Kinerja kerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, dengan tujuan untuk membantu mencapai sasaran organisasi. (Yudiani, 2022). Sikap kerja adalah gabungan perasaan, keyakinan, dan pemikiran seseorang yang saat ini dimilikinya mengenai cara bersikap terhadap pekerjaan dan organisasi. Kaswan (2015). Sikap kerja merujuk pada penilaian yang diberikan oleh karyawan terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja mereka, yang dapat bersifat positif maupun negatif. (Hery, 2019).

Kinerja karyawan merupakan indikator sejauh mana pelaksanaan suatu program atau kegiatan berhasil dalam merealisasikan visi, misi, sasaran, dan tujuan organisasi sebagaimana dirancang dalam rencana strategis. (Tiong, 2023). Kinerja sebagai hasil kontribusi seorang karyawan terhadap perusahaan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diarahkan untuk mencapai target organisasi. (Fahraini, 2022). Untuk kinerja karyawan yang baik dibutuhkan juga kualitas, kinerja dan etos kerja yang baik pula, yang sangat dibutuhkan dalam membentuk etos kerja, sikap kerja dan kinerja karyawan yang baik di semua Perusahaan.

Tabel 1 Tabel jumlah Data Karyawan Yang resign Tahun 2022 s.d 2024

Data karyawan resign			
NO	Tahun	Total karyawan	Jumlah karyawan resign
1.	2022	56 orang	7 orang
2.	2023	49 orang	8 orang
3.	2024	45 orang	4 orang

Sumber Data: Golden Sriwijaya Palembang, 2024

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2022 total karyawan Golden Sriwijaya Building Palembang sebanyak 56 orang. Pada tahun 2022 terjadi penurunan karyawan karena resign sebanyak 7 orang kemudian tahun 2023 karyawan sebanyak 49 orang terjadi penurunan karyawan sebanyak 8 orang, dan 2024 terjadi penurunan karyawan yang awalnya berjumlah 45 orang menjadi 4 orang yang resign, ini mengakibatkan setiap tahun di Golden Sriwijaya terjadi penurunan dan resign yang sekarang karyawannya berjumlah 41 orang.

Tabel 2 Tabel Data Karyawan dan Bidangnya Tahun 2024

No	Bidang	Jumlah karyawan
1.	Office	10 orang
2.	Enggenering	5 orang
3.	Housekeeping	4 orang
4.	Banguet	6 orang
5.	Kitchen	9 orang
6.	Security	7 orang
	Jumlah keseluruhan	41 orang

Sumber data : admin Golden Sriwijaya Palembang, Tahun 2024.

Perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang tahun 2024 sekarang mempunyai 41 orang karyawan dengan beberapa bidangnya masing-masing dari bidang *office* 10 orang, bidang *enggenering* 5 orang, *banguet* 4 orang, *kitchen* 9 orang dan *security* 7 orang jadi seluruh karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis yang diterapkan untuk mengelola karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini mencakup perencanaan, pengembangan, pengelolaan dan pengawasan aspek-aspek terkait dengan karyawan atau tenaga kerja dalam suatu Perusahaan. (Sinambela, 2021)

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2019)

- Perencanaan (planning)
- Pengorganisasian (Organizing)
- Pengarahan (Directing)
- Pengendalian (Contolling)
- Pengadaan (Proccurement)
- Pengembangan (Development)
- Kompensasi (Compensation)
- Pengintegrasian (integration)



- Pemeliharaan (maintenance)
- Kedisiplinan (Dicipline)
- Pemberhentian (Seperation)

Etos kerja

Dalam tempat kerja, etos kerja adalah perilaku yang baik, seperti disiplin, jujur, tekun, sabar, dan ulet. (Sinamo, 2011)

- Kerja adalah Amanah
- Kerja adalah panggilan
- Kerja adalah aktualisasi
- Kerja adalah ibadah
- Kerja adalah seni
- Kerja adalah kehormatan
- Kerja adalah Rahmat
- Kerja adalah pelayanan.

Sikap kerja

Sikap kerja adalah perilaku yang menunjukkan sikap seseorang karyawan, yang dipengaruhi oleh latar belakang dan lingkungan asalnya, kemudian diwujudkan dalam interaksi dengan rekan kerja dan lingkungan sekitarnya (Sisdiyanto, 2024) (Ermeila dkk, 2023). Sikap kerja ada beberapa Indikator yang mempengaruhinya :

1. Lingkungan kerja, termasuk lingkungan fisik dan sosial, berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan: Perhatian yang lebih baik dari atasan dapat berdampak pada sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman bekerja
4. Jaminan terhadap masa depan karir dan masa tua dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong sikap kerja untuk maju.
5. Keamanan

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan tanggung jawab perusahaan disebut kinerja. Kinerja ini kemudian digunakan untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara dalam buku (Fahraini, 2022). Berikut adalah beberapa komponen yang memengaruhi perilaku dan kinerja kerja (Nasution, 2019):

1. Kemampuan dan keterampilan
2. Pengetahuan
3. Rencana
4. Disiplin
5. Dunia kerja
6. Kegiatan dan rasa
7. Kegiatan motivasi
8. Faktor motivasi
9. Budaya organisasi
10. Kesetiaan
11. Stres kerja

METODE PENELITIAN

Etos kerja dan sikap kerja berfungsi sebagai variabel independen, tetapi fokus penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perusahaan yang disebut Golden Sriwijaya Building Palembang adalah subjek penelitian. Perusahaan ini terletak di Jl. Gubernur H. Bastari No. 100, Silaberanti, Jakabaring, Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan tersebut memiliki 41 pekerja total. Sampel diambil menggunakan metode sampling jenuh.

Penelitian ini menitikberatkan pada permasalahan dan fenomena yang tengah berlangsung, sesuai dengan variabel yang dikaji, serta menyajikan hasil dalam bentuk data angka yang diolah dengan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif (Pandriadi & Ikraam, 2022) Populasi adalah seluruh elemen yang menjadi acuan dalam membuat generalisasi, yang terdiri dari objek

atau subjek dengan ciri dan jumlah tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah semua karyawan Gedung Golden Sriwijaya di Kota Palembang sebanyak 41 orang, yang meliputi 10 orang di bagian *office*, 5 orang *engineering*, 4 orang *housekeeping*, 4 orang *banquet*, 9 orang *kitchen*, dan 7 orang *security*. Keseluruhan populasi tersebut digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Prosedur pengumpulan data di penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumbernya, yaitu karyawan di perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang, melalui pendekatan langsung di lokasi penelitian. Tujuan dari pengumpulan data di lapangan adalah untuk memastikan akurasi dan kejelasan data yang diperoleh. Data yang akurat ini dikumpulkan melalui metode-metode berikut: Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber di perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang. Kuisisioner merupakan alat pengumpulan data melalui pertanyaan tertulis pada Perusahaan Golden Sriwijaya Palembang kepada responden sebanyak 41 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terkait fenomena sosial yang diteliti. Skala ini diperoleh dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam penelitian.

Data sekunder merujuk pada informasi yang telah tersedia dan dapat diakses dari sumber yang ada, seperti laporan perusahaan yang mencakup sejarah perusahaan, data tenaga kerja, tingkat perputaran karyawan (*turnover*), serta peraturan yang berlaku di perusahaan. Dalam penelitian ini, beberapa uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas dilakukan. Analisis kuantitatif digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel independen, yaitu etos kerja (X_1) dan sikap kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yakni kinerja karyawan (Y).

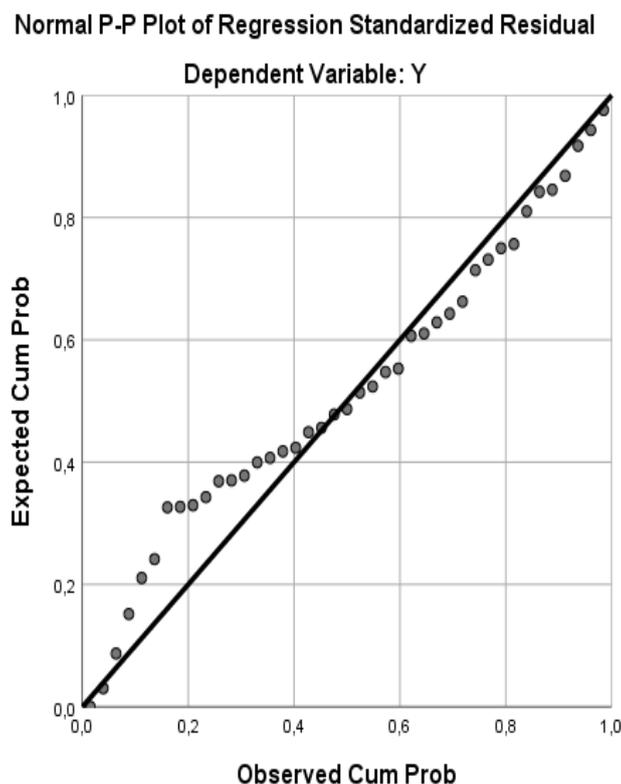
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi terdistribusi secara normal. Suatu model regresi dikatakan baik jika sebaran residualnya mengikuti pola distribusi normal. (Ghozali, 2021)

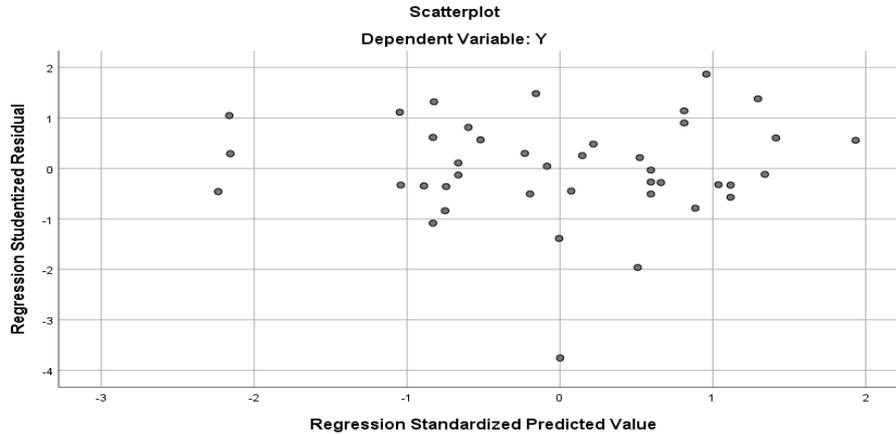
Gambar 1. Uji Normalitas



Plot probabilitas memperlihatkan pola yang menyerupai distribusi normal, ditandai dengan titik-titik data yang tersebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh sikap kerja dan etos kerja di Perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang memenuhi asumsi normalitas, sehingga model ini layak digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah. 2025

Pada gambar tersebut, garis atau titik-titik tersebar secara acak di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

COEFICIENT								
MODEL		B			T	sig	TOLERA NCE	
							VIF	
1	(Constan t)	43,796	7,886		5,554	,000		
	X1	,300	,118	,369	2,550	,015	,903	1,107
	X2	,123	,063	,281	2,942	,042	,903	1,107

A. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah. 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai VIF untuk variabel etos kerja dan sikap kerja masing-masing sebesar 1,107. Karena nilai VIF keduanya < 10 dan nilai toleransi sebesar $0,903 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

COEFICIENT								
MODEL		B			T	sig	TOLERA NCE	
							VIF	
1	(Constan t)	43,796	7,886		5,554	,000		
	X1	,300	,118	,369	2,550	,015	,903	1,107
	X2	,123	,063	,281	2,942	,042	,903	1,107

A. Dependent Variable: Y
Sumber: Data diolah. 2025

Persamaan regresi berikut diperoleh berdasarkan output spss sebelumnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$Y = 43,796 + 0,300X_1 + 0,123X_2 + e_i$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Nilai a = 43,796
Tanpa adanya pengaruh etos kerja (x1) dan sikap kerja (x2) maka besarnya kinerja (y) sebesar 43,796
2. Nilai b1 = + 0,300
Memperlihatkan pengaruh antara etos kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) jika Etos kerja (X₁) ceteris paribus (bernilai 0) maka setiap kenaikan 1 variabel etos kerja akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja sebesar 0,300
3. Nilai b2 = + 0,123
Memperlihatkan pengaruh antara sikap kerja (x2) dengan kinerja karyawan (Y) jika etos kerja (x1) ceteris paribus (bernilai 0) maka setiap kenaikan 1 variabel sikap kerja secara Bersama-sama akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja sebesar 0,123.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	476,213	2	238,106	7,391	,002 ^b
Residual	1224,226	38	32,216		
Total	1700,439	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah. 2025

Dari tabel di atas, nilai F_{hitung} sebesar 7,391 dengan tingkat signifikansi 0,002 menunjukkan bahwa F_{hitung} > F_{tabel} yang sebesar 2,46, serta nilai signifikansi < 0,005. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Ini mengindikasikan bahwa sikap kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang.

Uji T (parsial)

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	43,796	7,886		5,554	,000		
	X1	,300	,118	,369	2,550	,015	,903	1,107
	X2	,123	,063	,281	1,942	,060	,903	1,107

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t untuk sikap kerja (X₂) dengan (t_{hitung} sebesar 2,942 dan t_{tabel} 2.02) berarti 2,942 > 2,02 dengan nilai signifikanya 0,005 nilai signifikansi 0,042 < 0,005. H₀ diterima maka H₁ ditolak dapat dinyatakan bahwa sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
		x1	x2	Y
x1	Pearson Correlation	1	,311*	,457**
	Sig. (2-tailed)		,048	,003
	N	41	41	41
x2	Pearson Correlation	,311*	1	,396*
	Sig. (2-tailed)	,048		,010
	N	41	41	41
Y	Pearson Correlation	,457**	,396*	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,010	
	N	41	41	41
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja berkorelasi 0,457% dengan etos kerja. kinerja berkorelasi 0,396% terhadap sikap kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan sikap kerja memiliki hubungan yang relatif lemah dengan kinerja karyawan di Perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,529 ^a	,280	,242	5,676	1,462
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data diolah. 2025

Untuk koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 28,0% (28,0%), yang berarti pengaruh variabel etos kerja dan sikap kerja hanya 28,0% terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Golden Sriwijaya Palembang.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja dan sikap kerja simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh sikap kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang. Selain itu, penelitian juga menilai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dan menguji pengaruh keseluruhan variabel independen melalui uji simultan (uji F). Berdasarkan hasil uji statistik pada tabel ANOVA, nilai F_{hitung} sebesar 7,391 dengan tingkat signifikansi 0,002, yang melebihi F_{tabel} sebesar 2,46 dan kurang dari 0,05.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja (X_2) dan etos kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Gedung Golden Sriwijaya Palembang.

Pengaruh Etos Kerja Dan Sikap Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Golden di Sriwijaya Building Palembang

Pengaruh variabel independen (X_1), yaitu etos kerja, terhadap kinerja karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang menunjukkan kontribusi yang cukup signifikan. Berdasarkan kombinasi hasil dari tabel *model summary* dan tabel *coefficient*, diketahui bahwa besarnya pengaruh gabungan antara etos kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 28,0%, sedangkan sisanya sebesar 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Jika dihitung secara proporsional, pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,300/0,423 \times 28,0\% = 20\%$. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Indikator etos kerja yang menonjol dalam penelitian ini antara lain adalah lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, kebersihan dan kerapian tempat kerja yang selalu terjaga, serta komunikasi yang baik dan terbuka antar rekan kerja. Selain itu, kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar operasional prosedur (SOP) perusahaan juga menjadi faktor penting yang mencerminkan kuatnya etos kerja di perusahaan tersebut.

Sementara itu, variabel independen (X_2), yaitu sikap kerja, juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang. Berdasarkan pembagian proporsi dari hasil analisis tabel *model summary* dan *koefisien*, kontribusi sikap kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 8% dari total kontribusi 28%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kerja yang positif, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan antusiasme dalam menjalankan tugas, turut memperkuat performa karyawan dalam lingkungan kerja tersebut. Dengan demikian, baik etos kerja maupun sikap kerja sama-sama berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan etos kerja dan sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang. Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari α (0,005) dan nilai *F* hitung sebesar 7,391 yang lebih besar dari *F* tabel 2,46. Artinya, semakin baik etos kerja dan sikap kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka. Secara parsial, variabel etos kerja memberikan pengaruh sebesar 19,9% dan sikap kerja sebesar 8,1%, sehingga total kontribusi kedua variabel ini terhadap kinerja karyawan adalah 28%. Sementara itu, 72% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti keterampilan profesional, persaingan bisnis, harga, desain dan interior gedung, serta faktor eksternal lainnya.

Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa baik etos kerja maupun sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kedua faktor tersebut dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal di lingkungan kerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan Golden Sriwijaya Building Palembang.
Untuk meningkatkan performa karyawan, disarankan kepada manajemen Golden Sriwijaya Building Palembang untuk melanjutkan pengembangan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan etos dan sikap kerja. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan pengakuan kepada karyawan yang menunjukkan etos dan sikap kerja yang baik sangat dianjurkan. Dengan Langkah ini kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara signifikan.
2. Dalam rangka meningkatkan etos kerja dan sikap kerja Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan dengan cara melakukan evaluasi kinerja karyawan yang ada di Golden Sriwijaya Building Palembang, sehingga bisa membantu meningkatkan kualitas etos kerja dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Golden Sriwijaya Building Palembang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah faktor-faktor lain dari etos kerja dan sikap kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dan positif untuk meningkatkan kinerja karyawan. karena dengan meningkatkan kinerja karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan Perusahaan sehingga hasil penelitian lebih bermanfaat lagi, bagi banyak Perusahaan yang sejenis dengan Golden Sriwijaya Building Palembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawanpt Greenek Sumatra Mandiri Medan. *Manajemen Studies And Enterpreneursip Jurnal*, 2637-2644.
- Andaryani, S., Ermeila, S., Rusdi, R., & Dwikurniawati, I. U. (2023). Analisis Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Kantor Camat Alang-Alang Lebar Kota Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 1169–1178.
- Aryanti, R. (2019). Analisis Economic Value Added/Eva (Studi Analisis Pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Rokok Di Bei). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 34-46.
- Aryanti, R., & Junaidi, J. (2020). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Go Public Sub Sektor Pertambangan Batubara Di Bursa Efek Indonesia (Bei). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 127-141.
- Aryanti, R., Harahap, L. R., & Thoyib, E. (2022). Respon Harga Saham Di Sekitar Pengumuman Dividen Di Bursa Efek Indonesia. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 188-200.
- Darodjat. (2020). Bab 1 Latar Belakang Sumber Daya Manusia.
- Ermeila, S., Mario, A., Yani, R. A., & Andaryani, S. (2025). Dampak Kemampuan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedamaian Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(4), Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Ermeila, S., Mursalin, M., Akila, A., & Reskika, W. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Maninvestasi)*, 5(1), 118-133.
- Fahraini. (2022). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nikos Distribution Indonesia. *Jurnal Ikraith Ekonomika, Universitas Y.A.I.*
- Fahraini, N. D. (2022). *Deterninan Komitmen Dan Kinerja Karyawan : Pada Badan Usaha Milik Daerah (Bumd)*. Penerbit Adab.
- Faradiba, F. (2020). Penggunaan Aplilasi Spss Untuk Analisis Statitika.
- Ghozali. (2021). Bab Iii Metode Penelitian . *Repository Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya*.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja :Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*.
- Hery. (2019). *Mnajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Kasmita, A. M. (2018). Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Devision Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang". *Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Devision Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang*".
- L.P, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mulya, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan.
- Nasution, S. (2019). *Bab li Uraian Teoritis 2.1. Kinerja*.
- Pandriadi, & Ikraam. (2022). Analisis Daya Saing Mahasiswa Dalam Memasuki Pasar Tenaga Kerja Di Era Industri 4.0 (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Di Kota Palembang). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 214-227.
- Pitriyani, & P & Halim, A. (2023). Pengaruh Sikap Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt Perusahaan Perdagangan Indonesia. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 162-167.
- Putra, & E. A. (2024). Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Solusi Teknik Industri Semarang. *Jurnal E-Bis Ekonomi Bisnis*, 360-371.
- Sembiring. (2018). Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan Kabupaten Bima. *Jurnal Ilmu Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 77-94.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo. (2021). *Metode Penelitian Kauntitatif Kualitatif Dan R& D*. Bandung Alfabeta.

- Sinamo, J. (2011). *8 Ethos Kerja Professional*. Institut Darma Mahardika.
- Sisdiyanto, S. (2024). *Perilaku Kerja Pegawai*. Pt Literasi Nusantara Abadi Group.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik*. Deepublish.
- Tirtana, A. W. (2023). Analisa Pengaruh Etos Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt.Mbi. *Jurnal Ekonomi Akutansi Manajemen Agribisnis*, 57-70.
- Yudiani, E. (2022). *Kinerja Karyawan*. Pt Literasi Nusantara Abadi Group.