



Article history:

Submitted: 09-08-2026

Received: 09-08-2026

Revised: 09-08-2026

Accepted: 10-08-2026

Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari Ajibarang

Aisya Fadyla, Hermin Endratno, Tri Septin Muji Rahayu, Purnadi

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Correspondence: aisyafadyla12@gmail.com, herminendratno@ump.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 456 karyawan, dan sampel sebanyak 100 responden dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,279 mengindikasikan bahwa keempat variabel independen mampu menjelaskan 27,9% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dan penguatan etos kerja sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di industri semen.

Kata Kunci: kompetensi; lingkungan kerja; disiplin kerja; etos kerja; kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, work environment, work discipline, and work ethic on employee performance at PT Sinar Tambang Arthalestari. A quantitative approach with an associative design was employed. The population consisted of 456 employees, and a sample of 100 respondents was selected using purposive sampling. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results reveal that competence and work ethic have a positive and significant effect on employee performance, while work environment and work discipline do not exhibit a significant effect. The Adjusted R Square value of 0.279 indicates that the four independent variables explain 27.9% of the variance in employee performance. These findings underscore the importance of developing competence and strengthening work ethic as primary strategies for enhancing employee performance in the cement industry.

Keywords: competence; work environment; work discipline; work ethic; employee performance

PENDAHULUAN

Sektor industri semen merupakan sektor strategis yang berperan penting dalam mendukung pembangunan infrastruktur dan pertumbuhan ekonomi Indonesia sebagai penyedia bahan baku utama proyek konstruksi nasional (Mustika, 2026). Peningkatan kebutuhan semen nasional menuntut perusahaan-perusahaan di sektor ini untuk meningkatkan kapasitas produksi, menjaga kualitas produk, dan memperkuat daya saing di tengah persaingan yang semakin kompetitif (Konstruksi Media, 2026). Salah satu perusahaan yang bergerak di industri semen di Kabupaten Banyumas adalah PT Sinar Tambang Arthalestari, yang berdiri pada 8 Oktober 2012 dan berlokasi di Jalan Raya Ajibarang-Wangon KM 4, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Perusahaan ini merupakan produsen Semen Bima dan Semenku serta terdaftar sebagai anggota Asosiasi Semen Indonesia (Situmorang, 2025).

Keberhasilan perusahaan manufaktur semen tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor kritis karena memengaruhi kelancaran proses produksi, pencapaian target, dan daya saing perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan organisasi dalam periode tertentu (Kasmir, 2016). Berdasarkan observasi awal dan data dari Divisi Human Resource Development & General Affairs (HRD & GA) PT Sinar Tambang Arthalestari, kinerja karyawan masih belum optimal. Kondisi ini tercermin dari keterbatasan kompetensi dalam mengoperasikan teknologi produksi, ketidakonsistenan disiplin terhadap standar operasional, lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung efektivitas produksi, serta etos kerja yang bervariasi. Dampaknya meliputi peningkatan downtime mesin, penurunan efisiensi proses, target produksi yang belum tercapai optimal, dan penurunan produktivitas tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja kondusif, penegakan disiplin kerja, dan penguatan etos kerja menjadi penting untuk mendukung produktivitas perusahaan di tengah tekanan kelebihan kapasitas industri semen.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendukung kemampuan individu menjalankan pekerjaan secara efektif sehingga menghasilkan kinerja optimal (Surtiani et al., 2022). Karyawan dengan kompetensi tinggi lebih cepat menyesuaikan diri terhadap tugas dan memaksimalkan hasil kerja (Tuarita et al., 2025). Beberapa penelitian menemukan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan (Sopiyah & Solehudin, 2024; Asmini et al., 2022; Aulia et al., 2024; Wijaya et al., 2025), sedangkan penelitian lain menyatakan tidak berpengaruh (Pramularso, 2022; Yanti et al., 2022; Salvano et al., 2023).

Lingkungan kerja mencakup segala kondisi di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Iqbal, 2022). Lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan rasa aman, semangat kerja, dan produktivitas (Maryadi & Misrania, 2023). Temuan empiris menunjukkan hasil yang kontradiktif: sebagian penelitian menemukan pengaruh positif (Pancasasti, 2023; Juliani et al., 2023; Herlambang et al., 2022; Gunawan et al., 2024), sementara penelitian lain tidak menemukan pengaruh signifikan (Hapsari et al., 2022; Nurhandayani, 2024; Saputra et al., 2025).

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat terhadap peraturan yang meningkatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja (Janawati & Arifin, 2022). Disiplin menjadi kunci pencapaian hasil kerja optimal (Arifin & Sasana, 2022). Penelitian terdahulu juga menunjukkan inkonsistensi temuan: beberapa menyatakan berpengaruh positif (Cempaka et al., 2024; Herlambang, 2023; Suryadi & Karyono, 2022), sedangkan yang lain tidak berpengaruh (Alvian & Dewi, 2023; Ananda, 2023).

Etos kerja merupakan sikap dan perilaku positif yang didasarkan pada komitmen, tanggung jawab, dan keyakinan terhadap pentingnya pekerjaan (Haryanto et al., 2023). Etos kerja tinggi mendorong semangat dan dampak positif, sedangkan etos kerja rendah menurunkan kinerja (Hairani et al., 2023). Hasil penelitian sebelumnya juga bervariasi: sebagian menemukan pengaruh positif (Setyawati & Cori, 2022; Ratri, 2022; Sulistyowati et al., 2023; Somantri, 2022; Hermayanti et al., 2024), sementara sebagian lain tidak menemukan pengaruh (Palgunadhi et al., 2023; Surung et al., 2023; Asyitah et al., 2022).

Penelitian ini dikembangkan dari penelitian Shofiyah et al. (2025) yang mengkaji kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja, serta merekomendasikan penambahan variabel lain. Model diperluas dengan menambahkan etos kerja berdasarkan Kurniawan & Alam (2022). Sebagai kebaruan, penelitian ini menggunakan indikator kompetensi dari Ghazali et al. (2023) dan *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* dari Lousa et al. (2024) untuk pengukuran yang lebih mutakhir, serta fokus pada konteks industri semen di tingkat lokal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Tambang Arthalestari. Hasilnya diharapkan memperkaya kajian determinan kinerja karyawan dan memberikan masukan praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif untuk menguji pengaruh antarvariabel. Objek penelitian adalah PT Sinar Tambang Arthalestari. Variabel independen

terdiri atas kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), dan etos kerja (X4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan sebanyak 456 orang (Setiawan, 2024). Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun dan terlibat langsung dalam proses operasional. Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) sebagai data primer, dilengkapi data sekunder dari perusahaan. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2026. Instrumen diuji validitas dan reliabilitas sebelum digunakan. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 27. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji melalui asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji kelayakan model (uji F), serta koefisien determinasi.

HASIL

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	91	91
	Perempuan	9	9
Total		100	100
Usia	30–35 tahun	51	51
	36–40 tahun	31	31
	41–50 tahun	17	17
	>50 tahun	1	1
Total		100	100
Masa Kerja	5–10 tahun	35	35
	>10 tahun	65	65
Total		100	100
Divisi	Produksi	46	46
	Pemeliharaan	17	17
	Marketing & Logistik	14	14
	Quality Control & Quality Assurance	11	11
	K3 & Lingkungan	7	7
	HRD & GA	5	5
Total		100	100
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	86	86
	Diploma	4	4
	Sarjana (S1)	8	8
	Pascasarjana	2	2
Total		100	100

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Sinar Tambang Arthalestari berjenis kelamin laki-laki (91%), sementara perempuan hanya 9%. Kondisi ini mencerminkan karakteristik industri semen yang umumnya didominasi tenaga kerja laki-laki, terutama pada aktivitas operasional dan produksi. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 30–35 tahun (51%), diikuti 36–40 tahun (31%), 41–50 tahun (17%), dan hanya 1% berusia di atas 50 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif.

Ditinjau dari masa kerja, 65% responden telah bekerja lebih dari 10 tahun, sedangkan 35% memiliki masa kerja 5–10 tahun. Dominasi karyawan dengan masa kerja panjang menunjukkan tingkat retensi yang relatif tinggi dan pengalaman kerja yang memadai. Berdasarkan divisi, karyawan terbanyak berada di Divisi Produksi (46%), diikuti Pemeliharaan (17%), Marketing & Logistik (14%), Quality Control & Quality Assurance (11%), K3 & Lingkungan (7%), serta HRD & GA (5%). Komposisi ini sesuai dengan sifat industri manufaktur semen yang menitikberatkan pada aktivitas

produksi. Sementara itu, dari aspek pendidikan terakhir, 86% responden berpendidikan SMA/SMK, diikuti Sarjana/S1 (8%), Diploma (4%), dan Pascasarjana (2%). Profil pendidikan ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan menengah kejuruan yang relevan dengan kebutuhan operasional teknis di perusahaan.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,803	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,927	Reliabel
Disiplin Kerja	0,861	Reliabel
Etos Kerja	0,880	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,738	Reliabel

Sumber: data olahan

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji normalitas pada Tabel 3 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	100
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Variabel	Tolerance	VIF	Sig.
Kompetensi	0,621	1,610	0,676
Lingkungan Kerja	0,628	1,593	0,518
Disiplin Kerja	0,410	2,436	0,672
Etos Kerja	0,405	2,472	0,407

Sumber: data olahan

Hasil uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 dan memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, tidak terdapat masalah multikolinearitas antar variabel independen dan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Kemudian diperkuat pada hasil uji F pada Tabel 5, diperoleh nilai F-hitung sebesar 10,580 dengan signifikansi 0,000; karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan F-hitung $> F$ -tabel ($10,580 > 2,47$), maka model regresi dinyatakan layak digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2,698	4	0,675	10,580	0,000
Residual	6,057	95	0,064		
Total	8,755	99			

Sumber: data olahan

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,555	0,308	0,279	0,25250

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 6, nilai Adjusted R Square sebesar 0,279. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja secara simultan mampu menjelaskan 27,9% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 72,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Sedangkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,463 + 0,285X_1 + 0,086X_2 - 0,075X_3 + 0,206X_4$$

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi ($B = 0,285$; $\text{Sig.} = 0,005 < 0,05$) dan etos kerja ($B = 0,206$; $\text{Sig.} = 0,024 < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja ($B = 0,086$; $\text{Sig.} = 0,184 > 0,05$) dan disiplin kerja ($B = -0,075$; $\text{Sig.} = 0,420 > 0,05$) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Constant)	1,463	0,310		4,720	0,000
Kompetensi	0,285	0,098	0,315	2,909	0,005
Lingkungan Kerja	0,086	0,064	0,144	1,340	0,184
Disiplin Kerja	-0,075	0,092	-0,108	-0,810	0,420
Etos Kerja	0,206	0,090	0,308	2,293	0,024

Sumber: data olahan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Tambang Arthalestari. Temuan ini dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan di industri semen yang menuntut penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis untuk memenuhi standar operasional serta ketentuan keselamatan kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu melaksanakan tugas secara lebih cepat, tepat, dan berkualitas, sekaligus meminimalkan kesalahan dalam proses operasional. Dengan demikian, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Surtiani et al. (2022), Hapsari et al. (2022), serta Ningsi & Suryalena (2024). Implikasi manajerial dari temuan ini adalah perusahaan perlu menempatkan pengembangan kompetensi melalui pelatihan teknis, sertifikasi, dan pembinaan karier sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan telah terbiasa beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang tersedia, baik aspek fisik maupun nonfisik. Selain itu, penerapan standar operasional, fasilitas kerja, dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang relatif memadai menyebabkan variasi persepsi responden terhadap lingkungan kerja menjadi kecil. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Alqorrib et al. (2023), Sarip & Mustangin (2023), serta Firdaus & Hidayati (2022). Pada organisasi yang telah memiliki lingkungan kerja yang cukup baik, peningkatan kinerja lebih ditentukan oleh faktor individu karyawan. Perusahaan tetap perlu mempertahankan kualitas lingkungan kerja melalui pemeliharaan fasilitas, ketersediaan alat pelindung diri, kebersihan area kerja, serta hubungan kerja yang harmonis. Namun, perbaikan lingkungan kerja tidak perlu dijadikan strategi utama dalam upaya peningkatan kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin di PT Sinar Tambang Arthalestari telah berada pada kondisi yang relatif baik dan diterapkan secara konsisten melalui standar operasional prosedur (SOP), ketentuan K3, serta sistem pengawasan. Karena sebagian besar karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang seragam, variasi antarindividu menjadi terbatas sehingga tidak mampu menjelaskan perbedaan kinerja secara signifikan. Kepatuhan terhadap aturan telah menjadi standar dasar, sementara perbedaan kinerja lebih ditentukan oleh kompetensi dan etos kerja. Hasil ini mendukung temuan Putri et al. (2022), Hapsari et al. (2022), serta Alvian & Dewi (2023). Perusahaan tetap perlu mempertahankan penerapan disiplin kerja sebagai fondasi kelancaran operasional dan keselamatan kerja. Namun, peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada integrasi antara penegakan disiplin dengan pengembangan kompetensi, penguatan etos kerja, dan sistem penghargaan berbasis kinerja.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, komitmen, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target operasional. Karakteristik pekerjaan di perusahaan yang menuntut konsistensi, ketelitian, dan tanggung jawab menjadikan etos kerja sebagai faktor penting penentu kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryadi & Karyono (2022), Mahirah & Setiani (2022), serta Somantri (2022). Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perusahaan perlu menjadikan penguatan etos kerja melalui pembinaan nilai-nilai kerja, keteladanan pimpinan, dan pengembangan budaya kerja yang positif sebagai salah satu strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Tambang Arthalestari. Sebaliknya, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. PT Sinar Tambang Arthalestari disarankan untuk memperkuat program pelatihan, sertifikasi, dan pengembangan kompetensi karyawan, serta membangun budaya kerja yang menekankan tanggung jawab, profesionalisme, integritas, dan komitmen. Meskipun lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan, keduanya tetap perlu dipertahankan sebagai fondasi penting dalam mendukung kelancaran operasional dan keselamatan kerja.

Kebaruhan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri semen di tingkat lokal, dengan menggunakan indikator pengukuran yang lebih mutakhir.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena data diperoleh melalui kuesioner dengan metode self-assessment, sehingga hasilnya bergantung pada persepsi dan kejujuran responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau kepuasan kerja, memperluas cakupan objek dan jumlah responden, serta menggunakan pendekatan mixed methods guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alqorrib, Y., Jumawan, Maulia, I. R., Bukhari, E., Supriyanto. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X. *Jurnal Economina*, 2(11), 3351–3369. DOI: [10.55681/economina.v2i11.977](https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977)
- Alvian, S., Dewi, D. A. L., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Kragan. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 819–828. DOI: <https://doi.org/10.54783/jsr.v5i2.190>
- Ananda, F. R., 2023. Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 4(2), 75–

85. DOI: [10.35912/simo.v4i2.1780](https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780)
- Arifin, M. Z., Sasana, H., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis, dan Keuangan*, 2(6), 49–56. DOI: [10.55047/transekonomika.v2i6.269](https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269)
- Asmini, Alam, A. R. N., Putri, A., 2022. Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 17–24. DOI: <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Asyitah, S., Meutia, Heriani, Muniarty, P., Wulandari, 2022. Analisis Budaya Organisasi, Etos Kerja, Support Pimpinan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Kota Bima. *Jambura Economic Education Journal*, 4(2), 135–141. DOI: <https://doi.org/10.37479/jeej.v4i2.13794>
- Aulia, M., Setiawan, I., Febriadi, H., 2024. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Al Lidara Balad Jurnal Administrasi Negara*, 6(1), 79–85. DOI: <https://doi.org/10.36658/aliidarabalad.6.1.292>
- Cempaka, R., Sulistyawati, N., Jata, I., 2024. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Princess Keisha Bali & Convention Centre. *Journal of Hotel Management*, 2(1), 1–10. DOI: [10.52352/jhm.v2i1.1566](https://doi.org/10.52352/jhm.v2i1.1566)
- Firdaus, R. I., Hidayati, R. A., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawam PT. Moya Kasri Wira Jatim. *MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 146–155. DOI: <https://doi.org/10.30595/jmbt.v2i2.15448>
- Ghazali, M. T., Ghani, M., Azri, S., Afthanorhan, W., Fauzi, M., Wider, W., 2023. Validation of a Scale for the Measurement of Employee Competency in Relation to Succession Planning Amongst Administrators in Higher Education Institutions. *International Journal of Professional Business Review*. 8(4), e01233. DOI: [10.26668/businessreview/2023.v8i4.1233](https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1233)
- Gunawan, P. D. P. A., Sabudi, I. N. S., Sihombing, I. H. H., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Fairfield by Marriott Bali South Kuta. *Jurnal Sosial Teknologi (SOSTECH)*, 4(10), 816–825. DOI: [10.59188/jurnalsostech.v4i10.1370](https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v4i10.1370)
- Hairani, T., Vitratin, Anggrayani, 2023. Dampak Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung). *Prosiding: Seminar Nasional Universitas Borobudur*, 2(1), 115–131. <https://prosiding.borobudur.ac.id/index.php/1/article/view/57>
- Hapsari, I., Putriana, L., Ichwani, T., 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen PPKTRANS Kemendesa PDTT. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. DOI: [10.35814/jimp.v2i2.3297](https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297)
- Haryanto, B., Hariyadi, A. R., Robby, U. B., 2023. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Personel (Studi Satuan Perbekalan Detasemen Markas Tentara Nasional Indonesia Markas Besar Tentara Nasional Indonesia). *Antasena: Governance and Innovation Journal*, 1(1), 41–51. DOI: [10.61332/antasena.v1i1.115](https://doi.org/10.61332/antasena.v1i1.115)
- Herlambang, M. A. T., 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri, *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115. DOI: <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Herlambang, M. A. T., Wardani, S. F. P., Yuliawati, A., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Pilar Perkasa Mandiri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 13(1), 94–102. DOI: [10.34305/jikbh.v13i1.393](https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.393)
- Hermayanti, Koli, D. Y., Dima, E. T. Y., 2024. Pengaruh Etos Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(12), 949–962. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13297126>
- Iqbal, M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4), 12–19. DOI: [10.30640/digital.v1i4.359](https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359)
- Janawati, Arifin, J., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Laboratorium Pengujian PT. Adaro Indonesia Site Ware KM 67 dan Kelanis KM 0. *JAPB: Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 5(1), 15–25. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/572>
- Juliani, L., Djauhar, A., Titop, H., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

- PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press
- Konstruksi Media, 2026, *Indonesia's Cement Industry Sluggish in 2026: Utilization Drops to 53.9%, Challenges of Overcapacity and Export Pressure*. <https://konstruksimedia.com/industri-semen-ri-lesu-2026-utilisasi-turun-ke-539-tantangan-overkapasitas-dan-tekanan-ekspor/>
- Kurniawan, I., Alam, I. A., 2022. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung di masa Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi dan Pendidikan*, 1(6), 987–992. DOI: [10.54443/sibatik.v1i6.116](https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i6.116)
- Lousa, E. P., Alves, M. P., Koopmans, L., 2024. Adaptasi dan Validasi Kuesioner Kinerja Karyawan Individual (Individual Work Performance Questionnaire - IWPQ) ke dalam Versi Bahasa Portugis. *Administrative Sciences*, 14(7), 150. DOI: [10.3390/admsci14070150](https://doi.org/10.3390/admsci14070150)
- Mahirah, A. M., Setiani. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Al-Manhaj: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457–472. <https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864>
- Maryadi, Y., Misrania, Y., 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 545–558. DOI: [10.37676/ekombis.v11i1.3232](https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232)
- Mustika, L., 2026, *Peran Sektor Industri dalam Pembangunan Ekonomi*, <https://p2dpm.uma.ac.id/2026/02/03/peran-sektor-industri-dalam-pembangunan-ekonomi/>
- Ningsi, J. A., Suryalena, 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 10(3), 463–471. DOI: <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v10i3.1894>
- Nurhandayani, A., 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 3(1), 1-5. DOI: [10.58765/ekobil.v2i1.84](https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84)
- Palgunadhi, H., Indarto, I., Budiati, Y., 2023. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 2(2), 89–98.
- Pancasasti, R., 2023. Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 170–185. DOI: <https://doi.org/10.47080/jmb.v5i02.2809>
- Pramularso, E. Y., 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yabeta Indonesia Kota Depok. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1–7. DOI: [10.21107/jsmb.v9i1.13824](https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.13824)
- Putri, K. A., Rialmi, Z., Suciati, R., 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Ratri, A. P., 2022. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Abadi Bersama. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 4(1), 353–368. DOI: <https://doi.org/10.47652/metadata.v4i1.137>
- Salvano, D. P., Naadu, L. O. L., Hara, T. M., 2023. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185–198. DOI: [10.59188/jurnalsosains.v3i2.696](https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696)
- Saputra, I., Rahmadiyah, Fingkania, A., Devi, S., Devi, I., 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. DOI: [10.62421/jibema.v2i3.104](https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104)
- Sarip, Mustangin, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. DOI: <https://doi.org/10.65378/manajemendiversitas.v3i1.83>
- Setiawan, A., 2024. *Statistik Untu Penelitian*. Pusat Penerbit STIE Ganesha.
- Setyawati, K., Cori, C., 2022. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bekasi. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 5(2), 116–123. DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v5i2.54>

Aisya Fadyla, Hermin Endratno, Tri Septin Muji Rahayu, Purnadi: *Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Tambang Arthalestari Ajibarang*

- Shofiyah, A. G. N., Yendra, Marihi, L. O., 2025. Competence, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(1), 30–43. DOI: [10.60079/ahrmr.v3i1.323](https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i1.323)
- Situmorang, Y. A., 2025, *Menelusuri Proses Industri: Kerja Pabrik Mahasiswa Teknik Kimia di PT. Sinar Tambang Arthalestari dan PT. Madubaru*. <https://tk.unpar.ac.id/menelusuri-proses-industri-kerja-pabrik-mahasiswa-teknik-kimia-di-pt-sinartambang-arthalestari-dan-pt-madubaru/>
- Somantri, R. F., 2022. Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BANK BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Digital Business (IJDB)*, 2(2), 1–8. DOI: <https://doi.org/10.17509/ijdb.v2i2.51879>
- Sopiyah, S., Solehudin. 2024. Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Reslaj Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 989-995. DOI: [10.47467/reslaj.v6i3.4439](https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i3.4439)
- Sulistyowati, R. P., Sugiono, Purnomo, H., 2023. Pengaruh Etos, Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Disperindag Kabupaten Nganjuk. *Conference: Simposium Manajemen dan Bisnis II Program Studi Manajemen - FEB UNP Kediri, Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 867–876.
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., Sandjaya, T., 2022. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, 5(4), 221–231. DOI: [10.24198/responsive.v5i4.44642](https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642)
- Surung, W., Kamase, J., Gusti, D. H., 2023. Pengaruh Kompetensi SDM, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Cash Flow Jurnal Manajemen*, 2(1), 228–237.
- Suryadi, Karyono, 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Keihin Indonesia. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 85–95. DOI: [10.36778/jesya.v5i1.563](https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563)
- Tuarita, J., Rahawarin, M. A., Bahasoan, A., 2025. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(4), 3074–3086. DOI: <https://doi.org/10.55681/jige.v6i4.4485>
- Wijaya, W., Darmi, T., Adriadi, R., Rosidin. 2025. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik*, 14(1), 193–201. DOI: <https://doi.org/10.32663/8txeyv89>
- Yanti, R., Fikri, K., Nofirda, F. A., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (Studi Kasus Pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377–386. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/365>