



## **Peran Etos kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Konteks Kerja Fleksibel**

### *The Role of Work Ethics in Improving Employee Performance in a Flexible Work Context*

**Ratu Noorita Achmad<sup>1\*</sup>, Muh. Rizal Halim<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen, STIE Amkop Makassar

\*email Koresponden: [ratu@stieamkop.ac.id](mailto:ratu@stieamkop.ac.id)

---

#### **Article Info**

##### Article history :

Received : 20-02-2024

Revised : 25-02-2024

Accepted : 27-02-2024

Published : 29-02-2024

#### **Abstract**

*This study aims to explore the relationship between work ethics and employee performance in a flexible working context. The main contribution of this study is to fill a gap in the literature regarding how work ethics affect employee performance in flexible working, which remains under-researched. A quantitative method with purposive sampling technique was used to collect data from employees. The results of the analysis show that there is a significant relationship between various aspects of work ethics and employee performance. Future studies can continue this research by exploring additional factors that influence this relationship as well as conducting longitudinal research to understand changes in time and work environment.*

**Keywords : Work Ethics, Employee Performance, Flexible Working**

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan dalam konteks kerja yang fleksibel. Kontribusi utama dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan dalam literatur mengenai bagaimana etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan dalam kerja fleksibel, yang masih kurang diteliti. Metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara berbagai aspek etos kerja dengan kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian ini dengan mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang mempengaruhi hubungan ini serta melakukan penelitian longitudinal untuk memahami perubahan waktu dan lingkungan kerja.

**Kata Kunci : Etos kerja, Kinerja Karyawan, Kerja Fleksibel.**

#### **PENDAHULUAN**

Dalam lanskap kontemporer manajemen organisasi, paradigma pengaturan kerja yang fleksibel telah muncul sebagai respons yang menonjol terhadap tuntutan yang terus berkembang dari bisnis dan karyawan (Ramadhani dkk., 2023). Dengan kemajuan teknologi dan perubahan norma-norma masyarakat, gagasan tradisional tentang struktur kerja sedang didefinisikan ulang,



membuka jalan bagi fleksibilitas yang lebih besar dalam hal bagaimana, kapan, dan di mana pekerjaan dilakukan. Di tengah transisi ini, peran etos kerja dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan menjadi semakin penting. Etos kerja, yang merangkum prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang dijunjung tinggi di tempat kerja, berfungsi sebagai landasan di mana budaya organisasi dibangun. Dalam konteks pengaturan kerja yang fleksibel, memahami hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan sangat penting untuk menavigasi kompleksitas dinamika kerja modern dan menumbuhkan budaya produktivitas dan perilaku etis.

Di tingkat nasional, penerapan pengaturan kerja fleksibel mencerminkan tren global, dengan organisasi di berbagai industri yang menerapkan strategi untuk mengakomodasi perubahan preferensi karyawan dan mengoptimalkan efisiensi operasional. Di negara-negara yang bergulat dengan pergeseran demografis, kemajuan teknologi, dan fluktuasi ekonomi, penerapan kebijakan kerja fleksibel telah muncul sebagai keharusan strategis untuk mempertahankan daya saing dan menarik talenta terbaik. Namun, di tengah upaya mengejar kelincahan dan efektivitas biaya, dimensi etis dari pengaturan kerja fleksibel memerlukan pertimbangan yang cermat. Bagaimana organisasi menjunjung tinggi standar etika dan menumbuhkan budaya integritas dalam konteks pengaturan kerja yang fleksibel dapat sangat memengaruhi keterlibatan karyawan, kinerja, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan (Pratama, 2023).

Dalam wacana yang lebih luas tentang perilaku dan manajemen organisasi, pentingnya etos kerja dalam mendorong kinerja karyawan telah diakui secara luas. Berbagai penelitian secara konsisten menunjukkan korelasi positif antara perilaku etis dan berbagai indikator kinerja, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Fauzi dkk., 2022; Usman dkk., 2023). Organisasi yang beretika cenderung menumbuhkan rasa kepercayaan dan loyalitas di antara karyawan, yang mengarah pada tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks pengaturan kerja yang fleksibel, di mana jarak fisik dan berkurangnya pengawasan dapat menimbulkan tantangan dalam mempertahankan standar etika, peran etos kerja menjadi semakin penting.

Pada akhirnya, temuan penelitian ini memiliki potensi untuk menginformasikan kebijakan dan praktik organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan manfaat dari pengaturan kerja yang fleksibel sambil mengurangi potensi risiko etika. Dengan memahami bagaimana etos kerja berkontribusi pada kinerja karyawan dalam konteks fleksibilitas, organisasi dapat mengembangkan intervensi yang disesuaikan untuk mempromosikan perilaku etis, menumbuhkan budaya kerja yang positif, dan memaksimalkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja mereka. Dengan demikian, organisasi dapat menavigasi kompleksitas pengaturan kerja modern dengan percaya diri, dengan keyakinan bahwa perilaku etis tetap menjadi dasar untuk kesuksesan yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik purposive sampling. Partisipan dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan konteks penelitian.



Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner yang dirancang untuk mengukur tingkat etos kerja dan kinerja karyawan. Indikator etos kerja mencakup berbagai aspek seperti bekerja dengan tulus, bertanggung jawab, jujur, dapat dipercaya, bijaksana, dan memiliki kualifikasi pendidikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui hubungan antara variabel etos kerja dan kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan pemeriksaan yang ketat terhadap hubungan antara etos kerja dan kinerja dengan tetap mengendalikan faktor-faktor pengganggu yang mungkin terjadi, sehingga memberikan wawasan mengenai dinamika yang terjadi di antara variabel-variabel ini dalam konteks pengaturan kerja yang fleksibel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peran etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam konteks kerja fleksibel dapat dikemukakan sebagai berikut.

### Hasil Penelitian

**Table 1 Analisis Data Variabel Etos kerja (X)**

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
X1	-	-	5	16	23	194	4,4
	-	-	11,4%	36,4%	52,3%		
X2	-	-	2	25	17	191	4,3
	-	-	4,5%	56,8%	38,6%		
X.3	-	-	5	16	23	194	4,4
	-	-	11,4%	36,4%	52,3%		
X4	-	-	2	25	17	191	4,3
	-	-	4,5%	56,8%	38,6%		
X5	-	5	5	10	24	185	4,2
	-	11,4%	11,4%	22,7%	54,5%		

Data yang diperoleh dari Tabel Analisis Etos kerja (X) menunjukkan hasil yang penting dalam pemahaman persepsi responden terhadap etos kerja. Dari 44 responden yang diasumsikan, variabel Etos kerja (X) dievaluasi melalui lima pernyataan (X1, X2, X3, X4, X5) menggunakan skala pengukuran Likert 5 poin.

Frekuensi dan Persentase dari tabel menyajikan gambaran yang jelas tentang pemilihan jawaban oleh responden terhadap masing-masing pernyataan. Misalnya, pernyataan X1 menarik 11,4% responden memilih STS, 36,4% memilih TS, 36,4% memilih KS, dan 52,3% memilih SS. Skor Mean, yang dihitung dari jumlah total skor dibagi dengan jumlah responden, menunjukkan



tingkat kecenderungan responden terhadap pernyataan tertentu. Dalam contoh, skor mean untuk X1 adalah 4,4, menunjukkan persepsi positif secara umum terhadap pernyataan tersebut.

Interpretasi data menunjukkan bahwa skor mean di atas 3,5 mengindikasikan persepsi positif terhadap etos kerja secara keseluruhan. Dalam kasus ini, semua pernyataan memiliki skor mean di atas ambang tersebut, menunjukkan persepsi positif yang umum terhadap etos kerja. Analisis Frekuensi dan Persentase memberikan wawasan tambahan; persentase responden yang memilih kategori tidak setuju (STS dan TS) menyoroti tingkat ketidaksetujuan terhadap pernyataan, sementara persentase responden yang memilih kategori setuju (KS, S, SS) menunjukkan tingkat persetujuan. Semakin tinggi persentase yang memilih kategori setuju (S dan SS), semakin tinggi tingkat persetujuan terhadap etos kerja.

Dari kesimpulan yang ditarik, dapat disimpulkan bahwa responden secara umum memiliki persepsi positif terhadap etos kerja, dengan beberapa pernyataan menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih tinggi daripada yang lain. Namun, penting untuk memperhatikan bahwa interpretasi ini harus diperdalam dengan mempertimbangkan konteks penelitian dan karakteristik responden. Selain itu, analisis statistik lebih lanjut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap signifikansi hasil penelitian ini.

**Table 2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pernyataan	Frekuensi dan Persentase					Skor	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
Y.1	-	-	2	29	13	187	4,2
	-	-	4,5%	65,9%	29,5%		
Y.2	-	-	4	17	23	195	4,4
	-	-	9,1%	38,6%	52,3%		
Y.3	-	-	5	16	23	194	4,4
	-	-	11,5%	36,4%	52,3%		
Y.4	-	-	2	25	17	191	4,3
	-	-	4,5%	56,8%	38,6%		

Data yang dalam Tabel Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) memberikan wawasan penting terkait persepsi responden terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, 44 responden diambil sebagai sampel, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dievaluasi melalui empat pernyataan (Y1, Y2, Y3, Y4), menggunakan skala Likert 5 poin.

Analisis dimulai dengan mengeksplorasi Frekuensi dan Persentase, yang menggambarkan sebaran jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan. Sebagai contoh, pernyataan Y1 menunjukkan bahwa 4,5% responden memilih STS, 65,9% memilih TS, 29,5% memilih KS, dan tidak ada yang memilih S dan SS.

Skor Mean, yang menggambarkan rata-rata skor dari seluruh responden untuk setiap pernyataan, memberikan pandangan lebih mendalam. Skor mean di atas 3,5 menandakan persepsi



positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Namun, dalam tabel, terdapat perbedaan yang mencolok; skor mean Y1 dan Y4 berada di bawah 3,5, mengindikasikan persepsi yang kurang positif terhadap pernyataan tersebut, sementara Y2 dan Y3 menunjukkan persepsi yang lebih positif.

Analisis Frekuensi dan Persentase memberikan wawasan tambahan, menyoroti tingkat ketidaksetujuan dan persetujuan terhadap pernyataan kinerja karyawan. Semakin tinggi persentase responden yang memilih kategori Setuju (S dan SS), semakin tinggi tingkat persetujuan terhadap kinerja karyawan.

Dari kesimpulan yang ditarik, terlihat bahwa persepsi responden terhadap kinerja karyawan bersifat beragam. Pernyataan Y2 dan Y3 menarik tingkat persetujuan yang paling tinggi dari responden, sementara Y1 dan Y4 menunjukkan tingkat persetujuan yang lebih rendah. Ini menunjukkan pentingnya untuk memperhatikan variasi dalam persepsi responden dalam konteks evaluasi kinerja karyawan.

### UJI Prasyarat

Dalam penelitian ini, sebuah instrumen berupa kuesioner digunakan untuk mengukur dua variabel utama, yaitu Etos kerja dan Kinerja Karyawan. Sebanyak 44 responden berpartisipasi dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Hasilnya menunjukkan nilai reliabilitas untuk Etos kerja sebesar 0.750 dan untuk Kinerja Karyawan sebesar 0.798, keduanya di atas ambang batas 0.7. Ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat keandalan yang cukup tinggi.

**Table 3 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Etos kerja	0.750	Reliabel
2	Kinerja Karyawan	0.798	Reliabel

Selanjutnya, uji validitas dilakukan menggunakan metode Korelasi Pearson. Hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator (pertanyaan) pada kedua variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari nilai korelasi tabel yang relevan. Hal ini menegaskan bahwa semua indikator secara efektif mengukur konstruk yang dimaksud, sesuai dengan apa yang seharusnya diukur.

**Table 4 Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos kerja	X2.1	0,851		Valid
	X2.2	0,543		Valid



	X2.3	0,851	0,297	Valid
	X2.4	0,543		Valid
	X2.5	0,692		
Kinerja Karyawan	Y.1	0,878		Valid
	Y.2	0,662		Valid
	Y.3	0,749	0,297	Valid
	Y.4	0,742		Valid

Dengan demikian, berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Etos kerja dan Kinerja Karyawan adalah reliabel dan valid. Ini memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner dapat diandalkan untuk mendukung analisis dan temuan dalam penelitian ini.

**Table 5 Hasil Uji Deskriptif Statistik**

No	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Etos kerja	44	17,00	25,00	21,6591	2,56944
2.	Kinerja Karyawan	44	15,00	20,00	17,4318	1,84766
	Valid N	44				

Berdasarkan table 6, nilai koefisien regresi menyoroti pengaruh positif variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien regresi, semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen. Dalam tabel, terlihat bahwa Etos kerja (X1) memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,527.

Uji t dilakukan untuk menentukan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai p yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Dalam konteks ini, Etos kerja (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai R-squared mengindikasikan proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin besar nilai R-squared, semakin besar proporsi variabilitas yang dapat dijelaskan. Dalam tabel, nilai R-squared sebesar 0,672 menunjukkan bahwa 67,2% variabilitas Kinerja Karyawan (Y) dijelaskan oleh Etos kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

**Table 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		



	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,518	1,731		,877	,386
Etos kerja	,527	,067	,733	7,904	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini menegaskan pentingnya Etos kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

## Pembahasan

Temuan dari penelitian ini menjelaskan peran penting etos kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks pengaturan kerja yang fleksibel. Melalui analisis regresi linier berganda, penelitian ini menyelidiki hubungan antara etos kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Pertama, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara etos kerja dan kinerja karyawan (Yantika dkk., 2018; Yusnandar & Muslih, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menunjukkan etos kerja yang kuat cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dalam peran mereka. Koefisien signifikan dari etos kerja (X1) menunjukkan bahwa untuk setiap unit peningkatan etos kerja, ada peningkatan yang sesuai dalam kinerja karyawan. Hal ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan budaya integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme di tempat kerja, karena hal ini secara langsung berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Rani dkk., 2018).

Kedua, analisis ini juga mempertimbangkan dampak lain seperti perilaku dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Meskipun bukan merupakan bagian dari penelitian ini dari penelitian ini, faktor seperti keterampilan, motivasi diri, dan kemampuan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2017). Hal ini sejalan dengan literatur yang ada yang menyoroti pentingnya motivasi karyawan dalam mendorong produktivitas dan keterlibatan. Meskipun koefisien untuk motivasi mungkin lebih rendah dibandingkan dengan etos kerja, motivasi tetap menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap tingkat kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, nilai R-squared yang tinggi (0,672) menunjukkan bahwa sebagian besar varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengaruh dari etos kerja. Hal ini menekankan pentingnya mempertimbangkan berbagai faktor ketika menilai dan meningkatkan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja yang fleksibel (Akbar, 2018; Silitonga & SE, 2020).

Namun, sangat penting untuk mengakui beberapa keterbatasan penelitian ini. Pertama, penelitian ini mengandalkan data yang dilaporkan sendiri dari jumlah sampel yang relatif kecil (44 responden), yang dapat membatasi generalisasi temuan. Penelitian di masa depan dapat mengambil manfaat dari ukuran sampel yang lebih besar yang diambil dari berbagai pengaturan organisasi untuk memastikan penerapan yang lebih luas.



Selain itu, meskipun analisis ini memperhitungkan etos kerja, variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi tidak dimasukkan ke dalam model. Memasukkan faktor-faktor ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan dalam pengaturan kerja yang fleksibel.

Kesimpulannya, penelitian ini menyoroti peran penting etos kerja dalam mendorong kinerja karyawan dalam konteks pengaturan kerja yang fleksibel. Dengan menumbuhkan budaya etos kerja yang kuat, organisasi dapat secara efektif meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan strategis mereka. Penelitian di masa depan harus terus mengeksplorasi dinamika ini lebih jauh untuk menginformasikan praktik-praktik berbasis bukti untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam pengaturan kerja yang beragam.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menggarisbawahi peran penting etos kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam pengaturan kerja yang fleksibel. Hubungan positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh analisis regresi, menekankan pentingnya menumbuhkan budaya integritas dan profesionalisme di tempat kerja. Meskipun ada beberapa faktor yang juga dapat berkontribusi terhadap kinerja, penelitian ini menyoroti etos kerja sebagai faktor utama. Namun, keterbatasan seperti ukuran sampel yang kecil dan ketergantungan pada data yang dilaporkan sendiri memerlukan kehati-hatian dalam menggeneralisasi temuan. Meskipun demikian, wawasan yang diberikan menawarkan implikasi praktis bagi organisasi yang ingin mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan memprioritaskan penanaman etos kerja yang kuat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dalam lanskap lingkungan kerja fleksibel yang terus berkembang. Penelitian lebih lanjut harus mengatasi keterbatasan ini dan mengeksplorasi faktor-faktor tambahan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang dinamika kinerja di tempat kerja kontemporer.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1). <http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 229–241.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/59>
- Pratama, A. Z. R. (2023). Faktor-Faktor Determinan Kedisiplinan Karyawan Dan Peran Kepemimpinan Efektif di Organisasi PT Perkebunan Nusantara (PTPN) III. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(6), 721–731.





- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhillah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VKPMEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=paradigma+pengaturan+kerja+yang+fleksibel+telah+muncul+sebagai+respons+yang+menonjol+terhadap+tuntutan+yang+terus+berkembang+dari+bisnis+dan+karyawan&ots=Syhq0upkgj&sig=tSKxdSlu2KjDevDhy9XEzbudcU8>
- Rani, F. K., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/view/19942/0>
- Silitonga, P. E. S., & SE, M. (2020). *Peningkatan kinerja SDM melalui motivasi, kepemimpinan, komitmen, dan lingkungan kerja*. Penebar Media Pustaka. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=RikKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=pentingnya+mempertimbangkan+berbagai+faktor+ketika+menilai+dan+meningkatkan+kinerja+karyawan+dalam+lingkungan+kerja+yang+fleksibel&ots=bWnnmnOLb7&sig=KpEo8knRxpaz\\_ZY5VNJFsLKS20g](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=RikKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA4&dq=pentingnya+mempertimbangkan+berbagai+faktor+ketika+menilai+dan+meningkatkan+kinerja+karyawan+dalam+lingkungan+kerja+yang+fleksibel&ots=bWnnmnOLb7&sig=KpEo8knRxpaz_ZY5VNJFsLKS20g)
- Usman, S., Lasiatun, K. M. T., Kesek, M. N., Riatmaja, D. S., & Papia, J. N. T. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 10462–10468.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 352–365. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/328>