

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, DAN
PENGALAMAN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
(Studi di PT. Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda Provinsi Kalimantan Timur)**

Annisa Indah Vuspita¹, Chatarinna Violita Salim²

Program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nasional Samarinda

Email : annisaindahvuspita@gmail.com dan chatarinnaviolitas@gmail.com

Abstract

The results of the multiple linear regression equation obtained were $Y = 10.220 + 0.536 X_1 + 0.437 X_2 + 0.619 X_3 + e$. This equation shows that the work environment, educational background, and work experience have an effect on employee work ethic. The results of the partial t-test hypothesis testing show that the Work Environment variable has an effect on Work Ethic with a t-value $> t_{table}$ ($2.982 > 2.012$) and a sig value of $0.005 < 0.05$. The Educational Background variable affects Work Ethic with a t_count $< t_{table}$ value ($1.449 < 2.012$) and a sig value of $0.154 > 0.05$. The Work Experience variable affects Work Ethic with a t-value $> t_{table}$ ($2.725 > 2.012$) and a sig value of $0.009 < 0.05$. The results of the simultaneous F test show that the variables of Work Environment, Educational Background, and Work Experience have a significant effect on Work Ethic with a calculated F value $> table$ F value ($23.080 > 2.807$) and a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Environment, Educational Background, Work Experience, Work Ethic*

Abstrak

ABSTRAK

Hasil penelitian persamaan regresi linear berganda didapatkan $Y = 10,220 + 0,536 X_1 + 0,437 X_2 + 0,619 X_3 + e$ persamaan ini menunjukkan Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,982 > 2,012$) dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,449 < 2,012$) dan nilai sig $0,154 > 0,05$. Dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,725 > 2,012$) dan nilai sig $0,009 < 0,05$. Hasil uji F secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,080 > 2,807$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Etos Kerja*

1. PENDAHULUAN

Semakin besar etos kerja seseorang, tentu akan membawa dampak lebih baik terhadap orang tersebut. Hal ini tentu bermanfaat baik bagi karyawan itu sendiri, rekan kerja, maupun bagi perusahaan. Untuk itu, kita perlu mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Tiga diantaranya yaitu yang pertama adalah lingkungan, lingkungan kerja yang supportive dan kondusif dapat memberikan dampak positif pada etos kerja. Kebersihan, kenyamanan, dan kerjasama antar rekan kerja dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas. Sebaliknya, lingkungan yang penuh konflik, tekanan, atau ketidakpastian dapat merugikan etos kerja seseorang. Yang kedua adalah pendidikan, pendidikan dalam etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Hal ini dikarenakan pendidikan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dalam bekerja. Pendidikan bagi tenaga kerja sebagai salah satu usaha untuk pembagian kerja atau spesialisasi pekerja, dan merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Dan yang terakhir adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.

PT. Berkat Anugerah Sejahtera adalah tempat magang penulis selama 3 bulan. Selama magang penulis mengamati lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan etos kerja di PT. Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda, lingkungan kerja disana masih kurang dalam hal berkomunikasi karena masih terjadi miskomunikasi antar karyawan. Adapun dari sisi latar belakang pendidikan yang menurut saya meskipun mereka beraneka ragam dari jurusan yang berbeda serta dengan pengalaman yang dimiliki masing-masing karyawan baik sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaan, mereka tetap memiliki etos kerja yang baik untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka saya tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda”.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Manajemen

Menurut Terry dan Rue dalam Octavia (2019:16-17), Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sukrispiyanto dalam Tiong (2023:3-4), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja yang telah ditentukan.

2.3 Sumber Daya Manusia

Menurut Schermerhorn dalam Utama (2020:11), Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa.

2.4 Etos Kerja

Dalam Paramarta (2021:74), Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dalam Rachman, Patutie, Darmini, Hasan, Hinta (2024:101) yaitu:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan elemen krusial dalam kesuksesan organisasi, dan beberapa faktor mempengaruhi pencapaiannya. (Rachman, Patutie, Darmini, Hasan, Hinta, 2024:101)

1) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah bahwa kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan berbeda satu dengan yang lain, meskipun tugas atau pekerjaan itu sama dan dikerjakan oleh karyawan dengan tingkat pendidikan yang sama, sehingga hasil pekerjaannya ternyata berbeda. (Susita, Busharmaidi, Febriantina, 2023:225)

2) Pencapaian Target Pekerjaan

Pencapaian target pekerjaan adalah karyawan yang secara konsisten mencapai target kinerja. (Gunawan, 2024:153)

3) Hasil Kerja Melebihi Target

Hasil kerja melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi. (Mangkunegara, 2016:81)

b. Kuantitatif Kerja

Kuantitatif kerja adalah keadaan objektif dan subjektif yang berkaitan dengan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. (Prasetyo, 2023)

1) Kerapian

Kerapian dalam bekerja adalah menjaga kebersihan dan kerapian tempat kerja untuk mencegah kecelakaan yang disebabkan oleh tergelincir, tersandung, atau terjatuh. (Tohir, Putri, 2025:176)

2) Kreativitas

Kreativitas dalam bekerja adalah karyawan mampu memberikan ide-ide baru dan meningkatkan efisiensi kerja. (Gunawan, 2024:153)

3) Ketepatan

Ketepatan adalah indikator untuk mengukur sejauh mana karyawan mencapai hasil yang diharapkan secara efisien. (Sihombing, 2023:13)

4) Kecakapan

Kecakapan dalam bekerja adalah karyawan memiliki kemampuan untuk mengambil inisiatif, mengatasi tantangan, dan mengelola tanggung jawab. (Sihombing, 2023:13)

c. Waktu

Waktu dalam bekerja adalah batasan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan baik batas minimum maupun maksimal yang harus dipenuhi. (Sihombing, 2023:10)

1) Penyelesaian Ketepatan Waktu

Penyelesaian ketepatan waktu adalah kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. (Mangkunegara, 2016:81)

2) Disiplin Waktu Kerja

Disiplin waktu kerja adalah setiap aktivitas karyawan dalam perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. (Sihombing, 2023:10)

3) Masuk dan Pulang Kerja

Masuk dan pulang kerja adalah indikator untuk mengetahui apakah karyawan memiliki ketaatan dan hormat terhadap perjanjian jam bekerja yang telah ditetapkan. (Sihombing, 2023:11)

2.5 Lingkungan Kerja

Dalam Rahmawati (2020:6-7), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dalam Rahmawati (2020:7-9) yaitu:

MAN/ISSN : 4330

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa indikator yang menyatakan bahwa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- Tersedianya peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.
- Tersedia fasilitas seperti ruang kerja, koneksi internet, pantry, ruang rapat, area parkir, sistem keamanan, mushola, dan fasilitas kesehatan yang memadai.
- Tersedia sarana angkutan di kantor untuk mendukung kegiatan tugas luar atau perjalanan dinas.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan mendapatkan kepuasan.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: (Juhaeti, Damayanti, Permatasari, Sitio, 2024:113,117-119)

- a) Suasana kerja yang nyaman
- b) Perlakuan yang baik antar rekan kerja seperti komunikasi, kepedulian, tata krama, sopan santun, dan sebagainya
- c) Rasa aman dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis
- d) Hubungan yang harmonis antar rekan kerja seperti saling mengayomi, kerjasama tim yang baik, dan sebagainya

2.6 Latar Belakang Pendidikan

Menurut Mangkunegara (2016:81), Latar belakang pendidikan merupakan proses jangka panjang yang membutuhkan penggunaan sistem dan prosedur yang terorganisir.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dalam Gaol (2023:37-41) yaitu:

a. Jenjang Pendidikan

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 BAB I Pasal 1 ayat 11 disebutkan bahwa pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Adapun yang menjadi indikator jenjang pendidikan yaitu jenjang/tingkat pendidikan yang telah ditempuh berpengaruh terhadap pekerjaan saat ini.

b. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Adapun yang menjadi indikator spesifikasi/jurusan keilmuan yaitu minat/jurusan yang telah ditempuh sudah sesuai dengan pekerjaan saat ini.

2.7 Pengalaman Kerja

Dalam Erizal, Lusi (2024:15), Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seseorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dalam Zulkarnain (2022:67-68) yaitu:

a. Lama Waktu Atau Masa Kerja

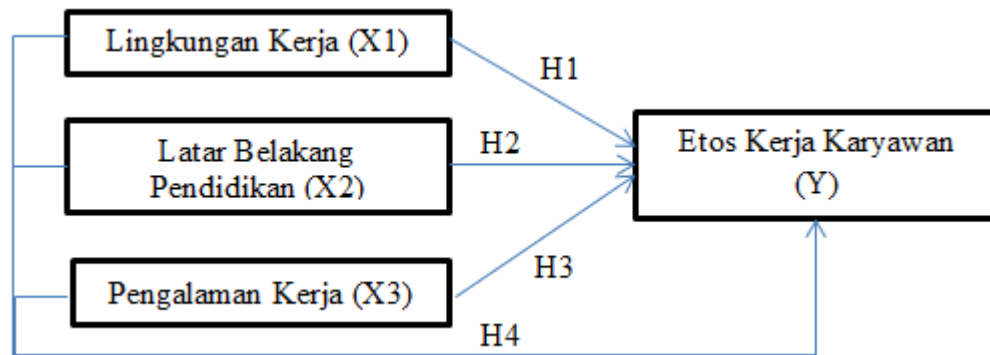
Masa kerja adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memahami tugas yang diberikan. Adapun yang menjadi indikator dalam mengukur pengalaman kerja yaitu:

- 1) Belum memiliki pengalaman bekerja

- 2) Memiliki pengalaman bekerja yang pernah dijalani selama ≤ 2 tahun (Masa kerja pendek)
- 3) Memiliki pengalaman bekerja yang pernah dijalani selama ≥ 5 tahun (Masa kerja panjang)
- b. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Dimiliki
Indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki yaitu pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan sebelumnya sesuai dengan pekerjaan saat ini. (Susanto, 2020:60)

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat disusun suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan dalam gambar:



2.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang dikaji dari kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan jawaban sementara atau hipotesis atas penelitian ini, sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda
- H₂ : Diduga Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda
- H₃ : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda
- H₄ : Diduga Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rincian Data Yang Digunakan

- a. Gambaran Umum PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda
- b. Visi dan Misi PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda
- c. Struktur Organisasi PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda

- d. Uraian tugas pegawai PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda
- e. Data Kuesioner yang diberikan kepada responden
- f. Data Lain Yang Digunakan

3.2 Jangkauan Penelitian

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda. Pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan Juni 2025 sd Juli 2025. Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Berkat Anugerah Sejahtera, Jl. Aminah Syukur No.1 B Samarinda dan Jl. Arif Rahman Hakim No.06, RT.03/RW.01 Samarinda. Jangkauan penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

Jenis-jenis teknik pengumpulan data dalam penelitian lapangan terdapat 4 jenis yaitu observasi (pengamatan), wawancara, kuesioner, dan dokumentasi.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Melalui teknik pengumpulan kepustakaan ini, peneliti akan mendapatkan data-data yang bersumber dari buku-buku, laporan-laporan, ataupun sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian.

3.4 Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan di PT. Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda yakni sebanyak 50 orang khusus di office atau bagian kantor.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh/sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Suhendi, 2022:23), sehingga sampel penelitian ini berjumlah 50 orang.

3.5 Uji Instrumen Data

Penggunaan instrumen berupa angket (kuesioner) untuk memperoleh data yang akurat diperlukan alat pengumpulan data yang dapat dipertanggungjawabkan dengan diuji validitas dan reliabilitasnya.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik ini ditujukan agar dapat menghasilkan model regresi. Untuk mengetahui apakah model regresi yang akan digunakan telah memenuhi kriteria.

3.7 Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

a. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi Parsial dan Analisis Korelasi Berganda (Simultan), serta Koefisien Determinasi. Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial, sedangkan uji F (simultan) digunakan untuk kelayakan data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

4.1 Uji Instrumen Penelitian

Dari hitungan olah data SPSS 25 diperoleh hasil uji validitas dan reabilitas keempat variabel penelitian:

Variabel	No Item	r hitung	r tabel ($\alpha=0,05$) 50-2	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,657	0,279	Valid
	2	0,652	0,279	Valid
	3	0,748	0,279	Valid
	4	0,703	0,279	Valid
	5	0,487	0,279	Valid
	6	0,636	0,279	Valid
	7	0,625	0,279	Valid
	8	0,526	0,279	Valid
Latar Belakang Pendidikan (X2)	1	0,961	0,279	Valid
	2	0,888	0,279	Valid
Pengalaman Kerja (X3)	1	0,925	0,279	Valid
	2	0,732	0,279	Valid
	3	0,844	0,279	Valid
	4	0,799	0,279	Valid
Etos Kerja (Y)	1	0,682	0,279	Valid
	2	0,529	0,279	Valid
	3	0,373	0,279	Valid
	4	0,686	0,279	Valid
	5	0,566	0,279	Valid
	6	0,520	0,279	Valid
	7	0,668	0,279	Valid
	8	0,509	0,279	Valid
	9	0,614	0,279	Valid
	10	0,585	0,279	Valid

Hasil analisis menjelaskan *corrected item-total correlation* atau nilai rhitung secara keseluruhan lebih besar dari nilai rtabel sehingga seluruh instrumen penelitian variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Etos Kerja (Y) dapat dikatakan valid.

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
----------	------------------	--------------------------	------------

Lingkungan Kerja (X1)	0,763	0,60	<i>Reliable</i>
Latar Belakang Pendidikan (X2)	0,782	0,60	<i>Reliable</i>
Pengalaman Kerja (X3)	0,829	0,60	<i>Reliable</i>
Etos Kerja (Y)	0,771	0,60	<i>Reliable</i>

Nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Etos Kerja (Y) dinyatakan *reliable* karena nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan lebih dari 0,60.

4.2 Uji Normalitas

a. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73451677
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.060
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

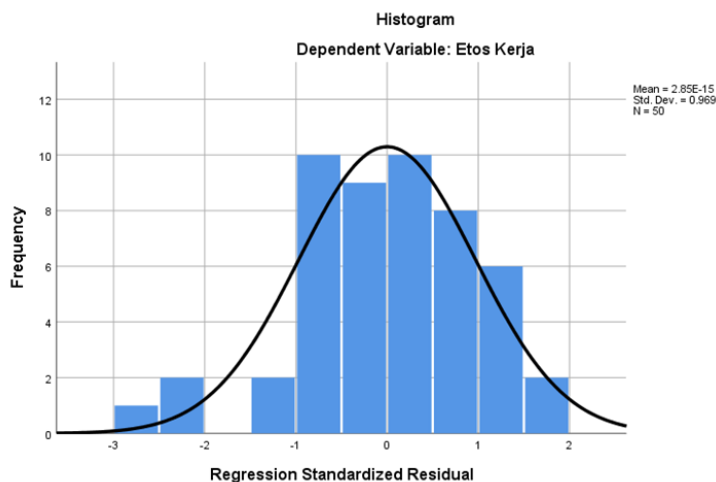
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

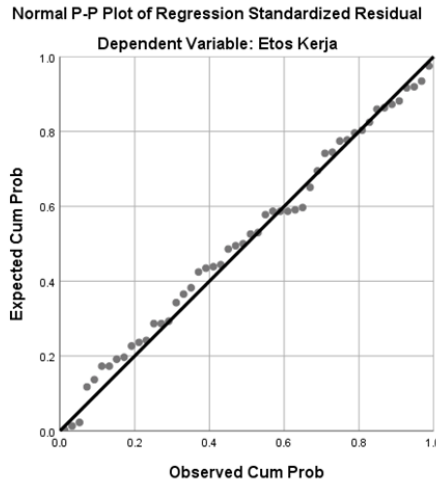
**JURNAL
EKON**
MANAJEMEN, AKUNTAN
EISSN : 2580-8117



b. Pengamatan Grafik Histogram



c. Pengamatan Grafik P-Plot



4.3 Uji Multikolonieritas

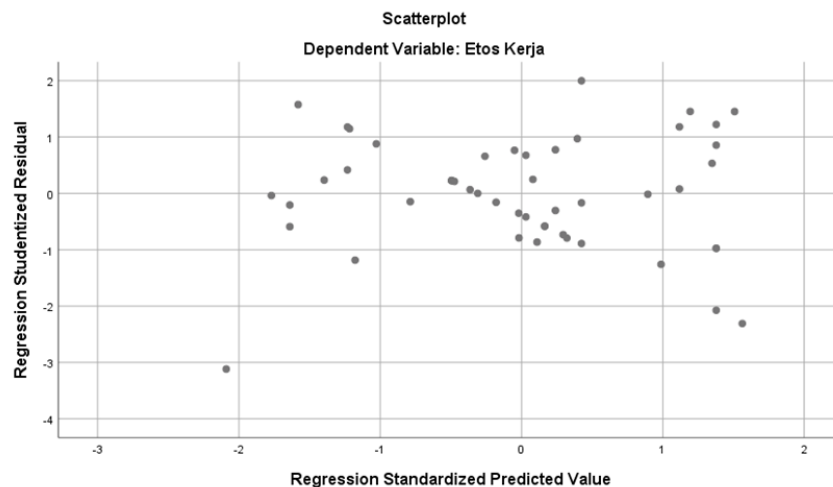
<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
1	Motivasi (X1)	.509	1.965	Bebas Multikolineartitas
	Disiplin Kerja (X2)	.772	1.295	Bebas Multikolineartitas
	Lingkungan Kerja (X3)	.493	2.029	Bebas Multikolineartitas

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas, diketahui nilai *Tolerance* secara keseluruhan lebih besar daripada 0,10 dan nilai *VIF* yang didapatkan secara keseluruhan lebih kecil daripada 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap etos kerja tidak mengalami gejala multikolonieritas.

4.4 Uji Heteroskedastisitas

a. Pengamatan *Scatterplot*



Dari hasil uji scatterplot heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa titik titik data menyebar di sekitar angka 0, tidak mengumpul di atas maupun di bawah saja, titik-titik data tidak membentuk pola gelombang dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang diuji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.102	2.900		-.380	.706
	Lingkungan Kerja	.068	.109	.123	.618	.539
	Latar Belakang Pendidikan	.298	.183	.262	1.625	.111
	Pengalaman Kerja	-.076	.138	-.111	-.548	.586

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji glejser, diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,539 > 0,05$, nilai signifikansi variabel latar belakang pendidikan $0,111 > 0,05$ dan nilai signifikansi variabel pengalaman kerja $0,586 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.220	4.769		2.143	.037
	Lingkungan Kerja	.536	.180	.389	2.982	.005
	Latar Belakang Pendidikan	.437	.301	.154	1.449	.154
	Pengalaman Kerja	.619	.227	.362	2.725	.009

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Diperoleh persamaan regresi linier berganda : $Y = 10,220 + 0,536 X_1 + 0,437 X_2 + 0,619 X_3 + e$. Persamaan regresi linier berganda tersebut dijelaskan artinya sebagai berikut:

- Nilai konstanta adalah = 10,220, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja (nilai X_1 , X_2 , dan X_3 adalah 0), maka nilai etos kerja tetap sebesar 10,220 satuan.
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0,536, artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka nilai Etos Kerja (Y) meningkat sebesar 0,536 satuan atau sebaliknya.

- c. Nilai koefisien regresi Latar Belakang Pendidikan adalah 0,437, artinya jika variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka nilai Etos Kerja (Y) meningkat sebesar 0,437 satuan atau sebaliknya.
- d. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja adalah 0,619, artinya jika variabel Pengalaman Kerja (X_3) meningkat sebesar 1 (satuan) dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_1), Latar Belakang Pendidikan (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol) maka nilai Etos Kerja (Y) meningkat sebesar 0,619 satuan atau sebaliknya.

4.6 Analisis Korelasi Parsial

Correlations

Control Variables			Lingkungan Kerja	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
-none. ^a	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.422	.690	.704
		Significance (2-tailed)	.	.002	.000	.000
		df	0	48	48	48
	Latar Belakang Pendidikan	Correlation	.422	1.000	.452	.481
		Significance (2-tailed)	.002	.	.001	.000
		df	48	0	48	48
	Pengalaman Kerja	Correlation	.690	.452	1.000	.700
		Significance (2-tailed)	.000	.001	.	.000
		df	48	48	0	48
	Etos Kerja	Correlation	.704	.481	.700	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.
		df	48	48	48	0
Etos Kerja	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.134	.389	
		Significance (2-tailed)	.	.359	.006	
		df	0	47	47	
	Latar Belakang Pendidikan	Correlation	.134	1.000	.184	
		Significance (2-tailed)	.359	.	.206	
		df	47	0	47	
	Pengalaman Kerja	Correlation	.389	.184	1.000	
		Significance (2-tailed)	.006	.206	.	
		df	47	47	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Hasil analisis uji korelasi parsial menunjukkan bahwa:

- a. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0.704 atau 70,4% yang berarti berkorelasi kuat dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Etos Kerja (Y) tanpa adanya variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3).
- b. Hubungan antara Latar Belakang Pendidikan (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0.481 atau 48,1% yang berarti berkorelasi cukup dan signifikan antara Latar Belakang Pendidikan (X_2) dengan Etos Kerja (Y) tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_3).
- c. Hubungan antara Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 0.700 atau 70% yang berarti berkorelasi kuat dan signifikan antara Pengalaman Kerja (X_3) dengan Etos Kerja (Y) tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Latar Belakang Pendidikan (X_2).

4.7 Analisis Korelasi Berganda (Simultan)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.775 ^a	.601	.575	2.822	.601	23.080	3	46	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,775 dengan nilai *Sig.F change* adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berkorelasi kuat terhadap variabel Etos Kerja (Y).

4.8 Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.575	2.82228

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja

Dari pengamatan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini berarti kemampuan variable lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dalam menjelaskan etos kerja adalah sebesar 57,5% sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.9 Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

MAN/
EISSN :

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.220	4.769		2.143
	Lingkungan Kerja	.536	.180	.389	2.982
	Latar Belakang Pendidikan	.437	.301	.154	1.449
	Pengalaman Kerja	.619	.227	.362	2.725

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan tabel hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa:

a. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,982 > 2,012$) dan nilai sig $0,005 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Pengaruh Variabel Latar Belakang Pendidikan terhadap Etos Kerja

Pada variabel Latar Belakang Pendidikan dapat dilihat bahwa nilai t hitung $< t$ tabel ($1,449 < 2,012$) dan nilai sig $0,154 > 0,05$. Hal ini berarti variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Etos Kerja, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.

c. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja

Pada variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,725 > 2,012$) dan nilai sig $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

b. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	551.518	3	183.839	23.080	.000 ^b
	Residual	366.402	46	7.965		
	Total	917.920	49			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5.11 dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,080 > 2,807$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Latar Belakang Pendidikan (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) secara bersama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Latar Belakang Pendidikan (X_2) dan variabel Pengalaman Kerja (X_3) secara parsial maupun simultan terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda, maka hasil pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda

Hasil analisis menggunakan uji hipotesis dengan uji t parsial diperoleh kesimpulan variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja sehingga hipotesis 1 teruji. Hal ini terlihat dari t hitung $> t$ tabel ($2,982 > 2,012$) dan nilai sig $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, jika variabel lingkungan kerja meningkat akan meningkatkan etos kerja begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja menurun akan menurunkan etos kerja. Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan, hal ini dapat diartikan, peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan nilai Etos Kerja Karyawan. Fenomena tersebut

disebabkan oleh faktor seperti peralatan kantor yang memadai. Sedangkan hasil analisis menggunakan uji korelasi parsial diperoleh nilai sebesar 0.704 atau 70,4%, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berkorelasi kuat dan signifikan terhadap etos kerja tanpa adanya variabel lain. Hasil penelitian ini mendukung teori Rahmawati (2020:6) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu, hasil penelitian oleh Lisa Widyawati (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.

2. Pengaruh Variabel Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja di PT. Berkat Anugerah Sejahtera

Hasil analisis menggunakan uji hipotesis dengan uji t parsial diperoleh kesimpulan variabel Latar Belakang Pendidikan (X2) berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Etos Kerja sehingga hipotesis 2 teruji. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,449 < 2,012$) dan nilai $sig\ 0,154 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, jika variabel latar belakang pendidikan meningkat maka tidak akan meningkatkan etos kerja begitu pula sebaliknya jika latar belakang pendidikan menurun maka tidak akan menurunkan etos kerja. Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Latar Belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan, hal ini disebabkan karena penempatan karyawan kebanyakan tidak sesuai latar belakang pendidikan. Sedangkan hasil analisis menggunakan uji korelasi parsial diperoleh nilai sebesar 0.481 atau 48,1%, maka dapat disimpulkan bahwa Latar Belakang Pendidikan (X2) berkorelasi cukup namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa adanya variabel lain. Hasil penelitian ini tidak mendukung teori Syaifuddin, Yusniar, Lubis, Anggraeni, Nasib (2023:90) yang menyatakan bahwa semakin membaiknya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula hasil pada kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian oleh Alfian, Retnadita Susanti (2022), Lisa Widyawati (2020), dan Rijanto (2020) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.

3. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera

Hasil analisis menggunakan uji hipotesis dengan uji t parsial diperoleh kesimpulan variabel Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja sehingga hipotesis 3 teruji. Hal ini terlihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.725 > 2,012$) dan nilai $sig\ 0.009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, jika variabel pengalaman kerja meningkat maka akan meningkatkan etos kerja begitu pula sebaliknya jika pengalaman kerja menurun maka akan menurunkan etos kerja. Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan, hal ini dapat diartikan, peningkatan nilai variabel Pengalaman

Kerja maka akan meningkatkan nilai Etos Kerja Karyawan. Fenomena tersebut disebabkan oleh faktor seperti pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan sebelumnya sesuai dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan hasil analisis menggunakan uji korelasi parsial diperoleh nilai sebesar 0.700 atau 70%, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X3) berkorelasi kuat dan signifikan terhadap etos kerja tanpa adanya variabel lain. Hasil penelitian ini mendukung teori Wahyuni (2018:77) yang menyatakan bahwa pegawai yang berpengalaman memiliki keahlian yang lebih dibandingkan pegawai lainnya, hal ini akan berdampak positif terhadap etos kerja karyawan tersebut sehingga memiliki wawasan yang lebih luas dapat mendorong karyawan yang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian oleh Alfian, Retnadita Susanti (2022), Sonita Yulianti (2022), dan Rijanto (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian oleh Diva Lenika Sanda dan Lie Liana (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda
 Hasil analisis menggunakan uji hipotesis dengan uji f simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23.080 > 2,807$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama atau simultan berpengaruh terhadap etos kerja. Hasil analisis dengan uji korelasi berganda diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,775 dengan nilai Sig.F change adalah $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Latar Belakang Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berkorelasi kuat, searah dan positif terhadap variabel Etos Kerja (Y). Sedangkan hasil analisis dengan koefisien determinasi (R^2) dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini berarti kemampuan variabel Lingkungan Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Pengalaman Kerja dalam menjelaskan etos kerja adalah sebesar 0,575 atau 57,5% sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis yang telah dijabarkan menjelaskan lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama mampu meningkatkan etos kerja karyawan PT Berkat Anugerah Sejahtera di Samarinda.

5. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda dengan nilai thitung < ttabel ($2,982 > 2,012$) atau nilai signifikan ($0,005 < 0,05$).
2. Variabel latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda dengan nilai thitung < ttabel ($1,449 > 2,012$) atau nilai signifikan ($0,154 < 0,05$).
3. Variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda dengan nilai thitung > ttabel ($2,725 > 2,012$) atau nilai signifikan ($0,009 < 0,05$).
4. Variabel lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda dengan nilai Fhitung > Ftabel ($23,080 > 2,807$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,575 atau 57,5%. Hal ini berarti kemampuan variable lingkungan kerja, latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi etos kerja adalah sebesar 57,5% sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada pihak PT Berkat Anugerah Sejahtera Samarinda diharapkan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang disediakan untuk karyawan, lalu dalam merekrut karyawan diharapkan lebih diperhatikan terutama latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja yang dimiliki oleh karyawan agar sesuai dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan etos kerja karyawan terhadap perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar melakukan pendalaman penelitian dan memperbanyak jumlah responden yang akan digunakan dengan rentang waktu yang lebih lama. Hal ini perlu dilakukan agar hasil yang ditemukan pada penelitian tersebut akan menjadi lebih baik dari hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Amri, Hafizin, Fariantin, Satriawan, Nursanty, Syakbani, Endrawati, Viana, Tabun, Wulandari, Fajariah, Mulyadi, Sudarni, Ramadhani. 2022. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Ariani, Hadiyatno, Anam. 2023. *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Budiyanto, Hasnawati, Sukamdani, Permatasari, Wijaya, Suryanto, Ansari, Mutawally, Putri, Afifin, Rismanto, Zahara, Djerubu. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.

- Badruddin, Halim, Gazaly. 2024. *Dasar-Dasar Statistik Sosial: Teori Dan Praktik Serta Petunjuk Praktis Pengolahan Data Sosial Dengan Spss*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Diari. 2021. *Aspek Eko-Religius dalam Naskah Lontar Pertanian di Bali*. Bali: Nilacakra.
- Dini. 2019. *Supervisi Kepala Madrasah (Upaya Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah)*. Jakarta Selatan: Kreasi Cendekia Pustaka.
- Elvera, Astarina. 2021. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Erizal, Lusi. 2024. *Peternak Kambing Peranakan Etawa*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Fadila, Rahayu, Saputra. 2020. *Penerapan Metode Naive Bayes dan Skala Likert Pada Aplikasi Prediksi Kelulusan Mahasiswa*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Gafur. 2020. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam)*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Gaol. 2022. *Buku Ajar Manajemen Pendidikan Dasar Dan Menengah*. Sulawesi Tengah: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Gaol. 2023. *Teori dan Model Manajemen Pendidikan: Sebuah Kajian Fundamental*. Jakarta Selatan: PT. Scifintech Andrew Wijaya.
- Ghozali. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: K-Media.
- Handoko. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasbiah, Anwar, Hasdiansa. 2024. *Pengantar Metodologi Penelitian Bisnis*. Lombok Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Indrasari, Kartini. 2021. *Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi Dan Etos Kerja)*. Jawa Timur: Zifatama Jawa.
- Irawanto, Novianti. 2022. *Organisasi & Tempat Kerja*. Malang: UB Press.
- Jatmika. 2016. *Skripsi Metodologi & Romantiknya*. Yogyakarta: Jurusan Hubungan Internasional.
- Jaya. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Juhaeti, Damayanti, Permatasari, Sitio. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maskur. 2024. *Praktik Belajar Metodologi Penelitian Bidang Psikologi Pendidikan dan Ilmu Pendidikan (Buku Ajar Mata Kuliah)*. Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Rachman, Patutie, Darmini, Hasan, Hintia. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Tohar Media.
- Rahmawati. 2019. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Lppm.
- Rizal, Ihsan. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Kejuruan*. Medan: CV. Merdeka Kreasi Group.
- Roesminingsih, Widiaswari, Rosyanafi, Zakariyah. 2024. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.

- Octavia. 2019. *Implementasi Manajemen Bimbingan Konseling Di Sekolah/Madrasah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Paramarta, Kosasih, Sunarsi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Prasetyo 2023. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Sari, Putra, Amerta. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sihombing. 2023. *Kualitas Kinerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Tingkat Pendidikan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiarto. 2022. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi. 2022. *Konsep Vs Implementasi (Studi Kasus Manajemen Sdm, Pemasaran, Keuangan Dan Operasional)*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Sukomardojo, Sudjoko. 2024. *Buku Monograf Etos Kerja ala Taruna (Mahasiswa Tingkat Akhir & Fresh Graduate*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Susanto. 2020. *Integritas Auditor Pengaruhnya Dengan Kualitas Hasil Audit*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susita, Busharmaidi, Febriantina. 2023. *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Swarjana. 2022. *Populasi Sampel, Teknik Sampling & Bias Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, Anggraeni, Nasib. 2023. *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jawa Barat: CV. Adanu Abimata.
- Tiong. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish Digital.
- Tohir, Putri. 2025. *K3 Untuk Semua*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Tojiri, Putra, Faliza. 2023. *Dasar Metodologi Penelitian: Teori, Desain, dan Analisis Data*. Padang: Takaza Innovatix Labs.
- Utama. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori*. Jakarta Timur: Unj Press.
- Zulkarnain. 2022. *Analisis Fungsi Manajemen Pengarahan Terhadap Penerapan Makp*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.