



Analisis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia

Muhammad Tasbit Hamzah Ramdani¹, Dicky Jhoansyah², Resa Nurmala³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Administrasi Dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Abstract

Received: 4 November 2022
Revised: 6 November 2022
Accepted: 9 November 2022

The aims of this study were to describe work discipline, non-physical work environment, and work ethic at PT Pantona Teknologi Indonesia, to determine the effect of work discipline on work ethic at PT Pantona Teknologi Indonesia, and to determine the effect of the non-physical work environment on work ethic at PT. Pantona Technology Indonesia. The method used in this research is descriptive method and associative method with a quantitative approach. The sampling technique used by researchers is a census technique, namely a number of 30 respondents. The data analysis technique used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis which includes the coefficient of determination, multiple correlation coefficient and partial test (t test). The results of the study show that partially work discipline has no effect on work ethic. While the non-physical work environment affects the work ethic. The contribution of work discipline and non-physical work environment variables to the work ethic is 76.3%. While the remaining 23.7% is influenced by other variables outside the regression equation or variables not examined.

Keywords: *Work Discipline; Non-Physical Work Environment; Work ethic.*

(*) Corresponding Author: muhtasbit@ummi.ac.id

How to Cite: Ramdani, M., Jhoansyah, D., & Nurmala, R. (2022). Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada PT Pantona Teknologi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(22), 210-218. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7325226>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha dalam era global saat ini menuntut setiap perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada baik sumber daya produksi, sumber daya manusia, sumber daya keuangan dan sumber daya pemasaran agar mampu bersaing dalam pasaran Nasional maupun Internasional (Nurmala, 2020). Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan atau kantor tergantung kepada seorang pimpinan atau manajer bagaimana dia mengarahkan karyawan atau pegawainya serta meningkatkan etos kerja bawahannya. Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal. Karena setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau pegawainya. Perubahan perubahan yang wajib diperhatikan oleh perusahaan bukan hanya mengarah pada produk perusahaan saja, tetapi juga terhadap aspek-aspek penting yang berkaitan dengan kinerja suatu perusahaan (Melati, *et al.*, 2022).

Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan



kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja (Hadiansyah dan Yanwar, 2017)

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja diantaranya yaitu disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Tanpa disiplin yang tinggi maka perusahaan tersebut akan sulit untuk mendapatkan apa yang perusahaan inginkan yaitu suatu kesuksesan (Siregar dalam Hutagalung, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja non fisik. Menurut Nitisemito dalam Untung & Nugraheni (2017) Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Yen (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Greentech Globalindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Insany (2016) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Karyawan dengan etos kerja yang baik sangat diharapkan perusahaan, sebab hal tersebut memiliki dampak positif untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Dalam mencapai etos kerja yang baik, tentunya terdapat komponen yang harus diperhatikan diantaranya yaitu kerja keras. Kerja keras adalah bagian dari dimensi etos kerja menurut Darodjat dalam Pratopo, et al (2021). Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja).

Dalam meningkatkan etos kerja karyawan, perusahaan harus lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja non fisik. Namun hal itu tak semudah dengan pengimplementasiannya, etos kerja pada karyawan PT Pantona Teknologi Indonesia sepenuhnya memiliki etos kerja yang baik. itu dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1
Keterlambatan Karyawan Periode 2020-2022

NO	BULAN	TAHUN	
		2020	2021
1	Jan	0	10
2	Feb	5	5
3	Mar	0	7

4	Apr	0	3
5	May	0	5
6	Jun	10	0
7	Jul	5	9
8	Aug	7	0
9	Sep	0	3
10	Oct	0	5
11	Nov	0	7
12	Dec	15	10
TOTAL		42	54

(Sumber: PT Pantona Teknologi Indonesia, 2022)

Berdasarkan data diatas, terlihat munculnya masalah etos kerja karyawan yang dilihat dari data keterlambatan karyawan yang mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke tahun 2021 sebanyak 12 orang karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT Pantona Teknologi Indonesia tidak memiliki jiwa yang teguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan tersebut disebabkan oleh salah satu dimensi yang ada pada disiplin kerja yakni taat terhadap aturan waktu. Dalam hal ini karyawan yang terlambat tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan. Selain itu, peneliti melakukan wawancara dengan 3 orang karyawan yang diwawancarai menyampaikan bahwa pimpinan PT Pantona Teknologi Indonesia selalu memberikan toleransi terhadap karyawan yang indisipliner. Penyebab lainnya yaitu tanggung jawab kerja yang merupakan salah satu faktor yang ada dalam lingkungan kerja non fisik yakni beban kerja yang dipikul karyawan tidak memengaruhi kerja sama dengan rekan kerja yang lain. Dalam hal ini karyawan bekerja masing-masing tanpa mempedulikan beban kerja rekan kerja yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti telah melakukan analisis lebih lanjut mengenai permasalahan diatas sehingga judul penelitian yang diangkat yaitu “Analisis Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Etos Kerja Pada Pt Pantona Teknologi Indonesia”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan peneliti untuk menemukan dan mendapatkan jawaban untuk masalah yang di teliti adalah metode penelitian deskriptif dan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan Sampel penelitian ini adalah 30 karyawan PT Pantona Teknologi Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti diantaranya data primer yaitu : observasi, wawancara, angket. Dan data sekunder diantaranya studi kepustakaan, dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien Korelasi Ganda

Korelasi ganda (*multiple correlate*) “adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama

dengan variabel lain.” (Riduwan & Kuncoro, 2017). Adapun hasil perhitungan yang telah diperoleh tertera pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Kolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 ^a	.763	.746	3.69142

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS Versi 26, 2022

Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,874. Setelah didapatkan hasil perhitungan dari korelasi ganda, untuk lebih memudahkan dan memahami secara jelas mengenai kekuatan hubungan antara disiplin kerja (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap etos kerja (y). Hasil perhitungan yang telah diperoleh kemudian dapat diberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu dengan menggunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3
Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan tabel koefisien kolerasi diatas, hasil perhitungan kolerasi menghasilkan nilai sebesar 0,874 dengan derajat kepercayaan 95% dan tingkat signifikan $\alpha=0,05$, nilai tersebut berada pada kategori 0,80 – 1,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap etos kerja (y).

Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinasi untuk melihat beberapa presentase (%) variabel disiplin kerja (variabel X_1) dan lingkungan kerja non fisik (variabel X_2) mempengaruhi etos kerja (variabel Y). Untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dirubah-rubah yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Kemudian untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y menggunakan rumus koefisien determinasi menurut (Sugiyono, 2016) sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Diketahui hasil dari disiplin kerja (x_1) dan lingkungan kerja non fisik (x_2) terhadap etos kerja (y) sebagai berikut:

$$R = 0,874$$

sehingga dapat dihitung:

$$Kd = 0,874^2 \times 100\%$$

$$= 76,3 \%$$

Kriteria untuk koefisien determinasi:

1. Jika “kd” mendekati 0, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah
 2. Jika “kd” mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat
- Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi antara X_1 dan X_2 terhadap Y yaitu sebesar 76,3% mendekati angka satu, maka model dianggap semakin baik. sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regresional analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun hasil dari analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Tabel Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.636	3.484		.182	.857
Disiplin Kerja	.112	.122	.133	.923	.364
Lingkungan Kerja Non Fisik	.644	.121	.768	5.328	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka dapat diketahui nilai dari persamaan regresi linear berganda tersebut, adalah sebagai berikut:

Keterangan:

$$\begin{aligned} b_1 &= 0,112 \\ b_2 &= 0,644 \end{aligned}$$

Selanjutnya didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk variabel etos kerja adalah:

$$Y^{\wedge} = 0,636 + 0,112 X_1 + 0,644 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan, bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 0,636 menyatakan bahwa jika nilai disiplin kerja 0,112 dan lingkungan kerja non fisik 0,644, maka etos kerja bertambah sebesar 0,636.
2. Jika variabel disiplin kerja meningkat 1, maka akan menambahkan tingkat etos kerja sebesar 0,112 dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel lain konstanta.
3. Jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat 1 maka akan menambahkan tingkat etos kerja sebesar 0,636 dengan asumsi nilai koefisien regresi variabel lain konstanta.

Pengujian Model Penelitian

Untuk menguji kelayakan model digunakan rumus uji F. Uji F yang signifikan merupakan variasi dari variabel dependen yang dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama dan merupakan hasil yang benar nyata dan bukanlah terjadi karena kebetulan. Ketika uji hipotesis simultan atau uji F ingin dilakukan maka terdapat ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Data yang digunakan untuk perhitungan uji F selanjutnya dimasukan dan dihitung melalui *software* SPSS 26. Adapun hasil perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Model Penelitian
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1187.449	2	593.725	43.571	.000 ^b
	Residual	367.918	27	13.627		
	Total	1555.367	29			

a. Dependent Variabel: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil F_{hitung} variabel Disiplin kerja (X_1) dan Lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap Etos kerja (Y) sebesar 43,571. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan pada db pembilang = k dan db penyebut = (n - k - 1) = 30-2-1 = 27. Nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai F_{tabel} tersebut diperoleh angka F_{tabel} sebesar 3,354.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} dimana Nilai F_{hitung} $43,571 > F_{tabel}$ $3,354$ dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis karena $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk mengetahui kekuatan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada rencana penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menguji signifikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus uji t. Harga t selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan $db = n - 1$ maka ketentuannya :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil pengujian secara parsial yaitu sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.636	3.484		.182	.857
	Disiplin Kerja	.112	.122	.133	.923	.364
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.644	.121	.768	5.328	.000

a. Dependent Variabel: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan IBM SPSS Versi 26, 2022

Berdasarkan dari data tabel perhitungan diatas didapatkan hasil t_{hitung} variabel disiplin kerja (X_1) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,923. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n-1)$ $db = 30-1 = 29$. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel yang dapat diperoleh melalui t tabel dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,045.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} $0,923 < t_{tabel}$ $2,045$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap etos kerja (Y).

Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja non fisik didapatkan hasil t_{hitung} variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap etos kerja (Y) sebesar 5,328. Taraf kesalahan 5% atau 0,05 dan $db = (n-1)$ $db = 30-1 = 29$. Nilai t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel yang dapat diperoleh melalui t tabel dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 2,045.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} $5,328 > t_{tabel}$ $2,045$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap etos kerja (Y).

Pengaruh Disiplin kerja (X1) Terhadap Etos kerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} $0,923 < t_{tabel}$ $2,045$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap etos kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya Disiplin kerja maka tidak berpengaruh pada semakin tingginya etos kerja.

Hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gustinsia,dkk. (2016) serta Fatmawati dan Rahma (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap etos kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X2) Terhadap Etos kerja (Y)

Berdasarkan pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} dimana Nilai t_{hitung} $5,328 > t_{tabel}$ $2,045$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap etos kerja (Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya lingkungan kerja non fisik maka akan semakin tingginya etos kerja karyawan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gustinsia, dkk. (2016) serta Nazir, dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja PT Pantona Teknologi Indonesia menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari nilai T_{hitung} lebih kecil daripada T_{tabel} .

Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja PT Pantona Teknologi Indonesia menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini terlihat dari T_{hitung} lebih besar daripada T_{tabel} .

SARAN

Bagi penelitian selanjutnya, dalam pengembangan keilmuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia sebaiknya menggunakan variabel lain untuk memperluas kajian keilmuan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seperti *leader member exchange* dan *knowledge management*.

REFERENSI

- Fatmawati, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwon Kab. Madiun* (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).
- Ginting, D. (2016) *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gustinsia, V., Nurazi, M. R., & Bachri, S. (2016). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank

- Bengkulu Capem Wilayah Curup. *The Manager Review Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 123-137.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158.
- Hutagalung, A. O. (2018). Pengaruh K3 Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta. *Jurnal Inkofar*, 1(1).
- Kristiani, R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Guru pada Sekolah Lentera Harapan Curug* (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melati, R., Sunarya, E., & Jhoansyah, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Internal Dan Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT. Glostar Indonesia 1 Cikembar). *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(1), 55-62.
- Nazir, A., Widodo, A., & Barsah, A. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Environment Against Work Ethic and Tutoring at PKBM in Tangerang City. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 5(1), 21-30.
- Nurmala, R. (2020). Pengaruh Potongan Harga, Distribusi Fisik Dan Promosi Penjualan Terhadap Penjualan. *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 77-84.
- Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020). Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(2), 196-204.
- Riduwan, & Kuncoro, E. A. (2017). *Cara Menggunakan Dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Untung, D., & Nugraheni, R. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).