



Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan

Silva Okta Riani¹, Ivan Gumilar Sambas Putra²

^{1,2}Universitas Widyatama, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

Email : silva.okta@widyatama.ac.id, ivangumilar@widyatama.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-02-26 Revised: 2023-03-13 Published: 2023-04-01 Keywords: <i>Education Level;</i> <i>Work Experience;</i> <i>Work Ethic.</i>	Human resources (HR) plays a very significant role in ensuring the success of a company because humans are creatures that have certain thoughts, feelings, needs and expectations. In a company, the employees are usually classified into those who are just starting the world of work (fresh graduates) and those who have already had previous work experience, different educational backgrounds and different knowledge. The objective of this research was to determine the effect of education level and work experience on employee work ethic. This research uses quantitative methods. In this research, the population are all employees of Nikkatsu Electric Works Ltd., totaling 295 people. The sample in this research calculated using the Slovin formula totaled 170 respondents. Data collection used a questionnaire and was first tested for validity and reliability, classic assumption test which included normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and followed by multiple linearity test, F model test, coefficient of determination and hypothesis test (T test) with the help of IBM software SPSS. The results of the research showed that the education level of the employees had no significant effect on their work ethic, but their work experience had a significant effect on their work ethic.
Artikel Info Sejarah Artikel Diterima: 2023-02-26 Direvisi: 2023-03-13 Dipublikasi: 2023-04-01 Kata kunci: <i>Tingkat Pendidikan;</i> <i>Pengalaman Kerja;</i> <i>Etika Kerja.</i>	Abstrak Sumber daya manusia (SDM) ialah faktor yang sangat berarti untuk memastikan keberhasilan perusahaan, sebab manusia ialah suatu makhluk yang memiliki pikiran, kebutuhan, perasaan, serta harapan tertentu. Di dalam sebuah perusahaan biasanya terdapat karyawan dengan latar belakang tingkat pendidikan yang berlainan dan pengetahuan yang berlainan, baik yang baru memulai dunia kerja ataupun yang telah berpengalaman kerja sebelumnya. Tujuan dari riset ini adalah dalam menelusuri pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan pada etos kerja pegawai. Riset ini mempergunakan metode kuantitatif. Pada riset ini populasinya ialah semua pegawai PT. Nikkatsu Elektrik Works yang berjumlah 295 orang. Sampel pada riset ini dihitung dengan mempergunakan persamaan slovin dan hasilnya dengan jumlah 170 responden. Pengumpulan data mempergunakan kuesioner dan terlebih dahulu dilaksanakan uji coba reliabilitas dan validitas, pengujian asumsi klasik yang melingkupi pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas, pengujian heterokedastisitas serta dilanjutkan dengan uji linearitas berganda, uji model F, koefisien determinasi dan uji hipotesis (Uji T) dengan bantuan software IBM SPSS. Temuan dari riset memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan tidak mempengaruhi signifikan pada etos kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi pada etos kerja.

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan pada suatu organisasi ataupun perusahaan untuk menggapai tujuan sangat terpengaruhi oleh SDM yang terdapat dalam perusahaan itu. SDM ialah faktor yang sangat berarti juga dalam memastikan kesuksesan perusahaan, sebab manusia ialah suatu makhluk yang memiliki perasaan, pikiran, harapan dan kebutuhan tertentu. Perihal ini sangat membutuhkan atensi tertentu, sebab beberapa faktor tersebut hendak berpengaruh oada prestasi kerja, pengabdian, kecintaan dan loyalitas kepada perusahaan dan pekerjaannya. Sehingga motivasi serta dorongan yang telah diberikan

perusahaan kepada para karyawannya sangatlah berarti. Tetapi tidak hanya kedudukan pada perusahaan, kedudukan karyawan itu sendiri juga sangatlah penting dalam menimpa etos kerja di perusahaan.

Tujuan yang hendak diraih oleh organisasi akan sulit diraih jika organisasi yang memiliki karyawan yang tidak mempunyai semangat untuk menjalani tugas yang diberikan terhadapnya. Pada tiap organisasi juga tidak hanya menghendaki pegawai yang mampu, terampil dan cakap, namun yang terpenting pegawai tersebut mau bekerja dengan giat serta mempunyai keinginan dalam meraih hasil yang

optimal. Kecakapan dan kemampuan tidak ada maknanya untuk perusahaan atau organisasi bila karyawannya tidak mau bekerja dengan giat. Di dalam sebuah perusahaan biasanya terdapat pegawai dengan latar belakang jenjang edukasi yang berlainan dan pengetahuan yang berbeda, baik yang baru memulai dunia kerja atau yang telah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Dikarenakan tingginya peranan serta kedudukan SDM sebagai pegawai pada aktivitas bisnis perusahaan, sehingga dibutuhkan pengalaman kerja dan jenjang pendidikan maka dapat di jaga prosedur kerja yang optimal.

Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas melakukan pembimbingan maka mempunyai dasar dalam bekerja. Dengan pendidikan, seorang individu disiapkan agar memiliki bekal supaya siap mengembangkan dan mengenal metode berfikir dengan sistematis dalam memecahkan dan merencanakan permasalahan berikutnya. Seorang individu yang mempunyai taraf edukasi yang lebih besar mempunyai produktivitas yang lebih besar juga, jika bila ditambah dengan memiliki tingkat lamanya bekerja yang dapat berpengaruh pada tingkat keterampilan dan kreartivitas kerja mereka. Tingkat pendidikan pegawai sangat krusial agar diperhatikan, dikarenakan tingkat pendidikan yang ada pada seorang individu akan berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilakunya.

Tabel 1. Jenjang Pendidikan Karyawan Tahun 2022

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	74	25 %
2.	SMA/SMK	118	40 %
3.	S1	103	34,9 %

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Dari hasil observasi karyawan yang bekerja pada bagian produksi 25% lulusan SMP dan 40% lulusan SMA/SMK. Sedangkan karyawan yang bekerja pada bagian non produksi 34,9% lulusan S1. Latar belakang dan juga tingkat pendidikan karyawan yang berbeda yang menjadikan hasil kerja karyawan berlainan (Putri& Ratnasari, 2019). Pengalaman kerja berkaitan juga dengan kecakapan dan kemampuan pegawai untuk menjalankan tanggung jawab mereka. Pengalaman kerja bukan hanya dilihat dari keterampilan, kemampuan dan juga keahlian seorang pegawai namun ditinjau juga dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja dalam sebuah lembaga. Alwi (2001) menyatakan "Pengalaman kerja ialah lamanya atau jangka waktu seorang

individu bekerja dalam sebuah organisasi". Merujuk terhadap pandangan Alwi, sehingga pengalaman kerja dilandasi terhadap jangka waktu atau masa kerja pegawai untuk bekerja.

Tabel 2. Pengalaman Kerja Karyawan Tahun 2022

No.	Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	<5 Tahun	106	35,9 %
2.	5-10 Tahun	89	30,2 %
3.	>10 Tahun	100	33,9 %

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda. Sebanyak 35,9% karyawan mempunyai pengalaman bekerja sepanjang kurang dari 5 tahun, 30,2% karyawan bekerja selama 5 sampai 10 tahun dan sisanya sebanyak 33,9% sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Pengalaman kerja pegawai yang telah mempunyai keterampilan dalam pekerjaan tersebut yang banyak dan dikehendaki akan memiliki pengalaman untuk dapat menemukan pemecahan bermacam permasalahan, sejalan juga dengan keterampilan pribadi setiap pegawai (Wahyuni et al., 2018) Penelitian awal yang dilakukan pada bulan Agustus tahun 2022 menggunakan sampel sebanyak 30 responden dengan cara membagikan kuesioner mengenai etos kerja kepada para karyawan. Menunjukkan bahwa karyawan masih belum memiliki etos kerja yang baik dilihat dari persentase tidak setuju yang lebih besar daripada persentase setuju. Dari hasil kuesioner tersebut dapat dilihat bahwa etos kerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works masih kurang baik.

Beberapa temuan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Lilis dan Lidya (2022), Novtri dan Siti (2021) menyatakan pengalaman kerja dan pendidikan mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Sedangkan riset yang dilaksanakan oleh Bambang Tutuko Kuntopati dan Carla Adityarani (2022), Gervasius Lasang (2022) menghasilkan bahwa pendidikan tidak mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Dalam riset yang dilaksanakan oleh Gervasisus Lasang (2022), LA Saudin (2021) menghasilkan juga bahwa pengalaman kerja mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Sedangkan pada riset Dewi Ratna Sari (2019) pengalaman kerja tidak mempengaruhi pada etos kerja. Dengan adanya kondisi tersebut, dapat dijadikan dasar dalam menjalankan riset yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Nikkatsu

Elektrik Works". Maka dari itu, dengan riset ini akan ditelaah apakah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan mempengaruhi pada etos kerja pegawai PT. Nikkatsu Electric Works.

II. METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun objek pada riset ini ialah (1) Tingkat Pendidikan (2) Pengalaman Kerja dan (3) Etos Kerja Karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works. Objek riset ialah pokok masalah yang akan diamati agar memperoleh data secara lebih terarah. Pada riset ini populasi tersebut ialah seluruh karyawan PT. Nikkatsu Elektrik Works yang berjumlah 295 orang. Menurut Sugiono (2010) menjabarkan bahwa populasi merupakan semua subjek penelitian. Berdasarkan Arikunto (2004) sampel ialah wakil atau sebagian populasi yang akan diamati. Teknik pengambilan sampel pada riset ini memakai teknik random sampling. Sampel pada riset ini dihitung dengan menggunakan rumus slovin dan hasilnya berjumlah 170 responden. Data yang dihimpun pada riset ini ialah data pendidikan, etos kerja karyawan dan pengalaman kerja yang berasal dari PT. Nikkatsu Electric Works

Pengumpulan data pada riset ini ialah angket atau kuesioner. Teknik analisis data pada riset ini memakai metode analisa regresi linear berganda. Analisa regresi linear berganda dilakukan dalam menelusuri arah dan besarnya pengaruh variabel bebas pada variabel dependen (Ghozali, 2018). Data terlebih dahulu dilaksanakan uji coba reliabilitas dan validitas, pengujian asumsi klasik yang melingkupi uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas serta dilanjutkan dengan uji linearitas berganda, uji model F, koefisien determinasi dan uji hhipotesis (Uji T) dengan bantuan software IBM SPSS 23.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil data riset ini didapat dari data responden yang telah dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 170 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works. Hasil data analisa jalur dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 23 for Windows, sehingga didapat temuan riset seperti dibawah ini:

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Pengujian Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,666	0,149	Valid
X1.2	0,615	0,149	Valid
X1.3	0,745	0,149	Valid
X1.4	0,527	0,149	Valid
X1.5	0,659	0,149	Valid
X1.6	0,653	0,149	Valid

Tabel 4. Pengujian Validitas Variabel Pengalaman Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,744	0,149	Valid
X2.2	0,738	0,149	Valid
X2.3	0,773	0,149	Valid
X2.4	0,672	0,149	Valid
X2.5	0,709	0,149	Valid
X2.6	0,718	0,149	Valid

Tabel 5. Pengujian Validitas Variabel Etos Kerja

Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,747	0,149	Valid
Y.2	0,801	0,149	Valid
Y.3	0,734	0,149	Valid
Y.4	0,726	0,149	Valid
Y.5	0,797	0,149	Valid
Y.6	0,797	0,149	Valid

Menurut tabel 3, tabel 4 dan tabel 5 tersebut, memperlihatkan hasil uji validitas dari 18 pernyataan pada 3 variabel, dapat dilihat bahwa dari keseluruhan pernyataan yang dipergunakan pada riset ini adalah valid dengan R hitung > R tabel sehingga dijelaskan valid R tabel dalam riset ini yaitu 0,149.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1.	Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,694	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,816	Reliabel
3.	Etos Kerja (Y)	0,859	Reliabel

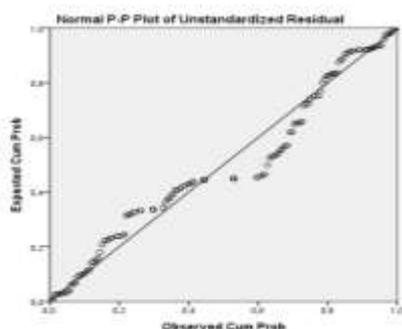
Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan pengujian reliabilitas dari 3 variabel yang ada dalam di kuesioner ialah reliabel dengan hasil Cronbach's Alpha > 0,60

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik yang dijalankan pada penelitian ini terdiri dari 3 tahap yakni pengujian normalitas, pengujian multikolinearitas dan terakhir uji heteroskedastisitas. Dilakukannya uji asumsi klasik yaitu dalam memberikan keyakinan bahwa rumusan garis regresi yang didapat ialah linier dan dapat dipakai (valid) dalam menelusuri peramalan.

4. Uji Normalitas



Gambar 2. Pengujian Normalitas
(Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022)

Pada riset ini peneliti mempergunakan normal probability plot. Menurut grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar berhimpitan di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada riset ini ialah normal.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Pegujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,818	2,090		5,176	,000		
Tingkat Pendidikan	,023	,067	,023	,353	,725	,956	1,046
Pengalaman Kerja	,535	,064	,549	8,326	,000	,956	1,046

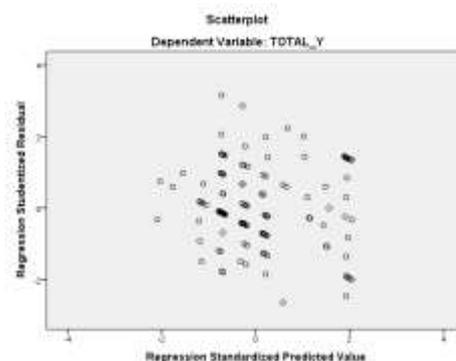
a. Dependen Variabel: Etos Kerja

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Temuan pengujian multikolinearitas menyatakan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas, karena dapat ditinjau bahwa angkat tolerance pada kedua variabel memperlihatkan hasil lebih dari 0,10

sedangkan angka VIF dari kedua variabel memperlihatkan hasil kurang dari 10.

6. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas
(Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022)

Menurut output diatas memperlihatkan pola yang tidak tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 dalam sumbu Y. Sehingga kesimpulannya gambar plot di atas terbebas dari heteroskedastisitas dan layak dipergunakan pada riset.

7. Analisis Regresi Linear Berganda

Pemakaian metode analisa ini bertujuan dalam melakukan pengujian hubungan sebab akibat antara variabel independenn (X) perihal ini ialah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dengan variabel dependen (Y) yang perihal ini adalah etos kerja.

8. Uji Model F

Tabel 8. Pengujian Model F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	248,757	2	124,379	36,952	,000 ^b
Residual	562,119	167	3,366		
Total	810,876	169			

a. Dependen Variabel : Etos Kerja

b. Predictor: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Menurut hasil pengujian F mempengaruhi pengalaman kerja dan juga jenjang pendidikan pada etos kerja dinyatakan bahwa nilai f hitung > f tabel $36,962 > 3,05$ dan nilai signifikansi kurang dari 5% $0,00 < 0,05$. Perihal ini bermakna bahwa pengala-

man kerja dan tingkat pendidikan mempengaruhi dengan signifikan dan simultan pada etos kerja pegawai.

9. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 ^a	,307	,298	1,83466

a. Predictor: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

Menurut tabel tersebut memperlihatkan hasil nilai koefisien korelasi (R) yakni 0,554 sementara koefisien determinasi R Square yakni 0,307. Ini bermakna variabel etos kerja (Y) yang dapat dijabarkan oleh variabel latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,307 atau 30,7%. Jadi, variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sejumlah 30,7% sementara 69,3% sisanya dijabarkan oleh variabel lainnya yang tidak masuk pada riset ini.

10. Uji T

Tabel 10. Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,818	2,090		5,176	,000
	Tingkat Pendidikan	,023	,067	,023	,353	,725
	Pengalaman Kerja	,535	,064	,549	8,326	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer penelitian diolah, 2022

B. Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap Etos Kerja (Y)

Dari hasil dari tabel uji T, memperlihatkan bahwa nilai signifikan variabel Tingkat Pendidikan (X_1) pada uji T adalah $0,725 > 0,05$ serta nilai t Hitung $< t$ Tabel ialah $0,353 < 1,974$, menjelaskan bahwa tingkat pendidikan tidak mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Perihal ini terjadi secara hakikat etos kerja tidak hanya ditinjau dari

tingkat pendidikan dan kesesuaian atau spesifikasi bidang ilmu. Tingkat pendidikan dan kesesuaian atau spesifikasi bidang ilmu tidaklah hal utama yang berpengaruh pada etos kerja di tempat kerja, namun latar belakang pendidikan ini dijadikan sebuah pedoman untuk memberikan beban tugas, tanggung jawab dan wewenang di tempat kerja. Perihal ini relevan dan ditunjang riset dari Nadia dan Fina (2022) dengan judul "Pengaruh Sosial Budaya, Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Motivasi Kerja Pada Etos Kerja Pegawai BSI KCP Tulungagung Sudirman" dengan hasil penelitian latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Sehingga, riset ini kesimpulannya bahwa latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi signifikan pada etos kerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Etos Kerja (Y)

Menurut hasil dari tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai signifikan variabel Pengalaman Kerja (X_2) pada uji T adalah $0,00 < 0,05$ serta nilai t Hitung $< t$ Tabel adalah $8,326 > 1,974$, menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Perihal ini terjadi dikarenakan pengalaman yang semakin lama seorang pegawai pada bidang tersebut sehingga akan dapat menuntaskan tugasnya dengan baik. Perihal ini sesuai dan ditunjang dengan riset dari Fina dan Nadia (2022) dengan judul "Pengaruh Sosial Budaya, Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, serta Motivasi Kerja Kepada Etos Kerja Pegawai BSI KCP Tulungagung Sudirman" dengan temuan riset pengalaman kerja mempengaruhi signifikan pada etos kerja. Sehingga, riset ini kesimpulannya bahwa pengalaman kerja mempengaruhi signifikan pada etos kerja pegawai PT. Nikkatsu Electric Works.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dilihat dari hasil dan pembahasan di atas, sehingga dapat dibuat kesimpulan seperti dibawah ini:

1. Dengan terpisah Tingkat Pendidikan (X_1) tidak mempengaruhi signifikan pada Etos Kerja (Y)

2. Dengan terpisah Pengalaman Kerja (X_2) mempengaruhi signifikan pada Etos Kerja (Y).

B. Saran

Menurut kesimpulan yang telah dilaksanakan sehingga saran yang dapat disampaikan pada riset ini adalah:

1. Sebaiknya perusahaan memperbaiki kualifikasi pegawai pada saat akan melakukan perekrutan karyawan. Dengan kualifikasi yaitu:
 - a) Tingkat pendidikan : Minimal S1
 - b) Pengalaman Kerja : Minimal lebih dari 5 tahun
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat melengkapi beberapa variabel yang belum diamati pada riset ini dalam menelusuri variabel apa saja yang dapat mempengaruhi pada etos kerja pegawai. Sehingga dapat memberikan keterbaruan dan sebagai acuan peneliti dimasa yang akan mendatang.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Jansen Sinamo. (2017). Etos Kerja Profesional. Institut Dharma Mahardika. Jakarta
- Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, 1(10), 2077-2086.
- Mariatie, N., & Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191-202.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 43*, 1-9.
- Ramadhani, L. I., & Simanjuntak, L. Y. (2020). Journal of Management Science (JMAS). *Journal of Management*, 3(3), 91-97.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Saudin, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengalaman Kerjaterhadap Etos Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banggai. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(2), 128-143.
- Wahyuni, S. S., Haris, H., Baharuddin, A., Aslinda, A., & Rizal, M. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep.