

The Effect of Organizational Culture Education Level and Work Experience on Employee Work Ethics at PT Dian Mega Kurnia

Pengaruh Tingkat Pendidikan Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Dian Mega Kurnia

Wahyu Danang Setiawan¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*2)}

¹⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the Influence of Education Level, Organizational Culture and Work Experience on Employee Work Ethic at PT. Dian Mega Kurnia. The sample in this study with the saturated sampling method with census samples, on Employee Work at PT. Dian Mega Kurnia. The data collection technique uses a questionnaire that is distributed or distributed via google form by taking 95 respondents in the sampling of this study. The analysis technique used in this study is the testing of the measurement model (Outer Model) carried out with the aim of testing indicators against variables with the results of the study showing that Education Level on Work Ethic with a t statistic value of $3,494 > 1,96$, then Education Level affects Work Ethic Organizational Culture on Work Ethic with a t statistic value of $2,813 > 1,96$, then Organizational Culture affects Work Ethic Work Experience on Work Ethic with a t statistic value of $3,768 > 1,96$, then Work Experience affects Work Ethic*

Keywords - Education Level, Organizational Culture, Work Experience and Work Ethic

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Sampel pada Penelitian ini dengan metode pengambilan sampel jenuh sampling dengan sampel sensus, pada Kerja Karyawan di PT. Dian Mega Kurnia. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang didistribusikan atau disebarakan melalui goggle form dengan mengambil 95 responden dalam pengambilan sampel penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan penlitian ini pengujian model pengukuran (Outer Model) dilakukan dengan tujuan untuk menguji indikator terhadap variabel dengan hasil penelitian menjukkan bahwa Tingkat Pendidikan terhadap Etos kerja dengan nilai t statistic sebesar $3.494 > 1,96$ maka Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja dengan nilai t statistic sebesar $2.813 > 1,96$ maka Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Etos Kerja Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja dengan nilai t statistic sebesar $3.768 > 1,96$ maka Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja.

Kata Kunci - Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karya Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman kerja dan Etos Kerja wan

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam kehidupan. Negara yang maju pasti ditentukan dengan Tingkat Pendidikan yang tinggi, begitupun sebaliknya. Pendidikan yang maju dalam suatu negara akan menghasilkan kualitas sumber daya yang baik, yang membawa kemajuan suatu negara tersebut. Sebaliknya, negara yang masih stagnan, dapat dipastikan Tingkat pendidikannya pula stagnan ataupun kurang berkembang yang menyebabkan negara tersebut tertinggal dalam banyak aspek [1]. Banyak yang memiliki keterampilan yang baik meskipun tingkat pendidikannya rendah. Hal ini terjadi karena adanya dorongan internal untuk terus mengasah kemampuannya tanpa harus menempuh pendidikan yang lebih tinggi dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan [2]. Untuk meningkatkan kualitas diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, pendidikan dan program pelatihan yang tepat dan sesuai diperlukan.

Pekerja akan memiliki kemampuan untuk menguasai pekerjaan mereka dengan baik, yang akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi. Pelatihan dan pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan [3].

Setiap organisasi harus memiliki budaya organisasi karena untuk menetapkan aturan berpikir untuk mencapai tujuan. budaya organisasi akan berkembang dengan baik dan berkembang pesat jika ada aturan yang baik. Selain itu, budaya organisasi dapat memengaruhi cara orang berperilaku dan berpikir di dalam organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana karyawan bekerja [4]. Budaya organisasi adalah bagaimana anggota melihat organisasi, baik suka atau tidak suka. Ini terjadi karena anggota menginternalisasikan budaya organisasi berdasarkan apa yang mereka lihat atau dengar. Semua anggota, terlepas dari latar belakang mereka atau tingkat keahlian mereka, cenderung memiliki pandangan yang sama tentang budaya organisasi [5]. Oleh karena itu, tingkat keahlian yang dimiliki setiap individu berbeda-beda salah satu nya adalah berdasarkan dari pengalaman kerja yang dimiliki.

Pengalaman kerja juga berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas. Pengalaman kerja tidak hanya diukur dari keterampilan, tetapi juga dari waktu yang lebih lama yang dimiliki oleh seorang pegawai di bidang tersebut yang menentukan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik [6]. Kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi mempunyai banyak harapan di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini menciptakan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik dan menciptakan kepuasan bekerja. Kepuasan kerja yang dipikirkan dengan matang mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan [7]. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan memotivasi mereka untuk lebih meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat memberikan dampak kualitas kerja secara positif. Dari sudut pandang organisasi sangat penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, sehingga dapat mengungkapkan sumber perasaan negatif.

Faktor lainnya adalah etos kerja yang meningkatkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan dengan memotivasi karyawan sesuai peraturan. Etos kerja sendiri menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuannya. Etos kerja tercapai sebab karyawan mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi saat melakukan pekerjaan mereka. Terdapat hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja karyawan. Dengan adanya etos kerja dapat membangkitkan kesadarannya bekerja baik dan lebih aktif mendukung upaya mencapai hasil kerja terbaik bagi organisasi.

PT. Dian Mega Kurnia adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada usaha pengiriman barang. Perusahaan ini didirikan pada Mei 1983 dan beroperasi di area kargo Bandara Juanda, area Kompleks AL, sekarang menjadi Terminal II Bandara Internasional Juanda. Dengan tumbuh dan berkembangnya bisnis jasa pengiriman, DMK Cargo selalu berusaha memperbaiki kinerja dengan selalu meningkatkan pelayanan, dan menerapkan teknologi informasi, serta menambah infrastruktur untuk mendukung proses bisnis, menambah jaringan, memperkuat brand, memperluas kantor cabang di beberapa kota besar di seluruh Indonesia. Keberhasilan tersebut diraih dengan dibukanya beberapa kantor Port Center dan Port Agent di beberapa kota yang ada di Indonesia seperti Port Center di Jakarta, Port Agent kota Batu, Port Agent di Malang, dan dilanjutkan di tahun berikutnya membuka Port Center yang ada di Makassar, Port Center di Jayapura, Port Center di Bandung, Adapun Agen Pelabuhan Perak Surabaya Barat dan akan terus dikembangkan untuk menjangkau seluruh kota besar di seluruh Indonesia.

Pada hakikatnya etos kerja karyawan memiliki beberapa factor pendukung agar tercipta manajemen kinerja yang baik dalam industri tersebut. Faktor yang mempengaruhi etos kerja sangat beragam diantaranya Tingkat Pendidikan, budaya organisasi, dan pengalaman kerja. Oleh sebab itu, peneliti bermaksud mengetahui hubungan antara Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Etos kerja karyawan di PT. Dian Mega Kurnia.

Research GAP pada penelitian sebelumnya mendorong penelitian ini. Berdasarkan penelitian [3] memiliki hasil bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap etos kerja. tetapi pada penelitian [6] memiliki hasil bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Penelitian terdahulu oleh [8] memiliki hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap etos kerja. dan Pada penelitian terdahulu oleh [6] bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja. Dan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh pada etos kerja ada pada penelitian [9]

II. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang diperoleh dengan cara menyajikan kuesioner kepada responden. Kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan analisis data numerik atau statistik. Jenis penelitian ini dikenal sebagai penelitian asosiatif yaitu penelitian yang melibatkan analisis data dengan tujuan memahami korelasi atau hubungan antara dua variabel atau lebih yang sedang dipelajari. Metode asosiatif adalah teori yang berfungsi untuk menjelaskan, dan mengatur suatu fenomena. Adapun objek pada riset ini yaitu (1) Tingkat Pendidikan (2) Budaya Organisasi (3) pengalaman kerja (4) Etos Kerja di PT. Dian Mega Kurnia. Objek riset yaitu pokok masalah yang akan diamati supaya memperoleh data lebih terarah. Pada riset ini populasi tersebut adalah seluruh karyawan di PT. Dian Mega kurnia yang berjumlah 95 orang. Penelitian ini berlokasi di PT. Dian Mega Kurnia, JL. Bandara Juanda, Betto, Sedati, 61253, Sawah, Semampir, Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61253.

Pengertian populasi yaitu sekumpulan data yang memiliki karakteristik yang sama dan akan menjadi objek penelitian. Pada penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka peneliti mengambil semua jumlah populasi karyawan yang ada pada PT. Dian Mega Kurnia sebanyak 95 orang responden.

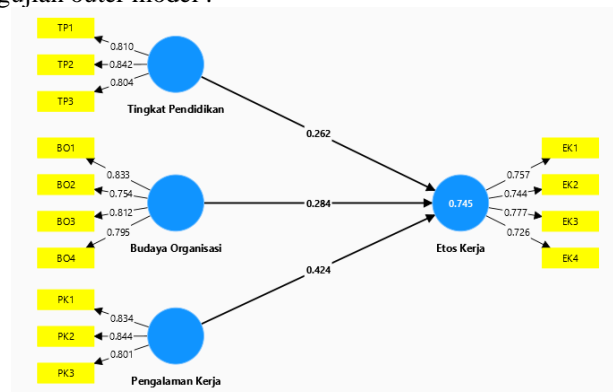
Pengertian sampel yaitu salah satu karakteristik dan angka yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil harus representatif atau mewakili. Maka peneliti akan mengambil sampel 95 responden. penggunaan seluruh jumlah populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai observasi itu disebut juga dengan teknik sensus.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Inner Model

Inner model adalah model struktural yang memprediksi hubungan sebab akibat antara variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic untuk memprediksi keberadaan hubungan. Inner model menunjukkan perkiraan konstruk atau variabel laten.

Modeling secara structural dari pengujian outer model :



Gambar 1. Model Struktural

Data analisis yang digunakan dikelola menggunakan SEM-PLS dengan analisis pengukuran outer model yaitu konsistensi internal, validitas konvergen, dan validitas diskriminasi. Konsistensi internal adalah menilai bentuk konsistensi sebuah hasil dari lintas item yang digunakan pada kuesioner yang disebar dan nilai ini disebut dengan nilai reabilitas, dan pengujian ini menggunakan nilai composite reliability adapun nilainya pada gambar dibawah ini :

Validitas Konvergen

Jika nilai korelasi suatu indikator lebih besar atau sama dengan 0,70 ada makna dapat diandalkan (reliabel). Dari hasil uji validitas dan realibilitas yang dilakukan pada konstruk Kulit Pemasaran, Harga, Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Konsumen tidak ada item gagal karena sudah memenuhi standar faktor loading. Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut :

Tabel 1. Validitas Konverge

	Tingkat Pendidikan	Budaya Organisasi	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
TP1	0.810			
TP2	0.842			

TP3	0.804			
BO1		0.833		
BO2		0.754		
BO3		0.812		
BO4		0.795		
PK1			0.834	
PK2			0.844	
PK3			0.801	
EK1				0.757
EK2				0.744
EK3				0.777
EK4				0.726

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Tabel 1 berarti bahwa data memenuhi persyaratan, dengan nilai loading faktor lebih dari 0.7 (>0.7), dan nilai AVE diatas 0.5 (>0.5). memiliki arti bahwa semua variabel valid. dapat dilihat bahwa setiap indikator dalam variabel di atas memiliki nilai loading factor >0.60 oleh karena itu, dapat dinyatakan valid karena memenuhi persyaratan nilai korelasi. Selain nilai uji validitas sebuah indicator juga dapat dilihat dari nilai konvergen validitas (Average Variance Extracted) Nilai konvergen validitas akan disajikan dalam Tabel 1.

Uji Reliabel

Hasil untuk nilai cronbachs alpha ditunjukkan pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 2. Cronbach alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Tingkat Pendidikan	0.757	0.768	0.859	0.671
Budaya Organisasi	0.811	0.812	0.876	0.639
Pengalaman Kerja	0.767	0.768	0.866	0.683
Etos Kerja	0.743	0.742	0.838	0.565

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Pada tabel 2, menemukan bahwa ada nilai cronbach alpha dan nilai reliabilitas lebih dari nilai 0,7. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbachs Alpha dapat dikatakan reliabel.

Outer Model

Hubungan antar variabel laten dan variabel manifes dapat ditentukan dengan menguji model pengukuran (Outer Model) yang mencakup validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas.

Discriminant Validity

Nilai Cross Loading dalam riset ini hasilnya dapat dilihat di tabel 3 berikut:

Tabel 3. Discriminat Validity

	Tingkat Pendidikan	Budaya Organisasi	Pengalaman Kerja	Etos Kerja
TP1	0.810	0.434	0.441	0.518
TP2	0.842	0.555	0.545	0.650
TP3	0.804	0.464	0.518	0.517
BO1	0.424	0.833	0.624	0.565
BO2	0.487	0.754	0.600	0.608
BO3	0.560	0.812	0.660	0.641
BO4	0.429	0.795	0.628	0.651

PK1	0.599	0.602	0.834	0.674
PK2	0.451	0.693	0.844	0.675
PK3	0.474	0.657	0.801	0.657
EK1	0.500	0.523	0.552	0.757
EK2	0.578	0.559	0.620	0.744
EK3	0.580	0.527	0.575	0.777
EK4	0.426	0.703	0.672	0.726

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Hasil dari tabel 3 memiliki arti bahwa Nilai korelasi antar indikator dengan konstruksya >korelasi dengan konstruk blok lainnya, maka semua item pertanyaan dinyatakan valid discriminant. Dari tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai AVE menunjukkan nilai diatas 0.5 yang berarti nilai AVE tersebut menunjukkan konvergen validitas yang baik. Nilai AVE yang lebih besar dari 0.5 menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengahnya (50%) varians setiap indikatornya.

Uji Hipotesis Dirrect Effect dan Inderect Effect

Dalam penelitian saat ini dilakukan hipotesis ini diuji dengan menganalisa perbandingan nilai signifikansi dari P value. Jika nilai P value lebih dari 0,05, maka hipotesis ini hasil dari nilai Path Coefficients seperti :

Tabel 4. Path Coeffivent dengan botstraping Smart PLS

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T (O/STDEV)	statistics P values
Tingkat Pendidikan-> Etos Kerja	0.262	0.264	0.075	3.494	0.000
Budaya Organisasi -> Etos Kerja	0.284	0.287	0.101	2.813	0.005
Pengalaman Kerja -> Etos Kerja	0.424	0.424	0.113	3.768	0.000

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Berdasarkan tabel 4, bisa dapati, dari hasil analisa berdampak secara langsung atau kata lain “direct effect” dalam observasi :

- Variabel Tingkat Pendidikan (TP) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar 3.494 > 1,96 maka H1 diterima yaitu Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja.
- Variabel Budaya Organisasi (BO) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar 2.813 > 1,96 maka H2 diterima yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Etos Kerja.
- Variabel Pengalaman Kerja (PK) terhadap Etos Kerja (EK) diperoleh nilai t statistic sebesar 3.768 > 1,96 maka H3 diterima yaitu Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja.

Atas analisa pengujian hipotesis seperti yang disebutkan diatas, mereka memiliki dampak “langsung” dan “tidak langsung” antara variabel eksogen kepaas variabel endogen melalui variabel intervening. Dari tes pengujian hipotesis direct effect maupun efek langsung hasil hipotesisnya atas seluruh variabel diterima. Selain itu dalam pengujian hipotesis indirect effect atau efek tidak langsung hasil hipotesis dari semua variabel dapat diterima, tetapi ada variabel yang ditolak.

Path Determination (R2)

Koefisien determinasi (R2) atau sama dengan sebagian atau bersamaan, perubahan variabel dependen Nilai antara 0 dan 1 adalah rentang koefisien determinasi ($0 < R^2 < 1$). Selain itu, nilai R Square 0,75 berarti dalam kelompok kuat, nilai R Square 0,50 masuk dalam kategori sedang, dan nilai R Square 0,25 berada dalam kategori lemah. Agar hubungan antar konstruk bisa dianalisa lebih jauh, maka didalam observasi ini dilaksanakannya kegiatan pengujian Inner model dengan analisa melalui R Square seperti tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji R square

	R-square	R-square adjusted
Etos Kerja	0.745	0.737

Sumber : Olah Data PLS (2025)

Nilai dari R-Square pada tabel tersebut diatas 0.745 pada Y penilaian nilai tersebut menjelaskan bahwa Etos Kerja sebesar 74,5% berarti nilai kontribusi konstruk variabel Kualitas Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, dan Pengalaman Kerja dianggap kuat. Diketahui terdapat rumus yang dipergunakan untuk melakukan perhitungan nilai R-Square yakni :

$$\begin{aligned} R\text{-Square} &= 1 - (\sqrt{1 - R^2}) \\ &= 1 - (\sqrt{1 - 0,745}) \\ &= 1 - (0,255) \\ &= 0,745 \end{aligned}$$

mengenai perhitungan rumus, dapat diperoleh nilai R-square dengan nilai 0,745. Hal tersebut memperlihatkan dapat banyaknya keanekaragaman atas data observasi bisa di dijabarkan oleh model dan variabel yang dipergunakan didalam observasi senilai penelitian 74,5%. Sisa senilai 25,5%, telah dijabarkan oleh beberapa faktor lainnya yang kedudukannya ada diluar model observasi ini.

Pembahasan

Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

Penelitian ini menemukan hasil bahwa Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Penemuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [6], yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja. Hasil ini membuktikan bahwa. Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas dengan melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja terutama untuk meningkatkan etos para pekerja. Dengan adanya pendidikan, seorang dapat keinginan agar memiliki pemahaman yang telah dipelajari supaya siap mengembangkan dan mengenal metode untuk kedepannya lebih baik dengan sistematis dalam merencanakan memecahkan permasalahan. Tingkat Pendidikan sangat penting untuk diperhatikan, dikarenakan tingkat pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir, sikap dan perilaku para pekerja

Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] Tetapi hasil penelitian ini. Berlandaskan dari hasil data Budaya organisasi merupakan pengenalan dasar yang memberikan aturan serta kebijakan dalam perusahaan di tujukan agar para karyawan yang bekerja mengerti norma-norma, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pekerjaan untuk meningkatkan etos kerja yang tepat untuk perusahaan, maka kesimpulannya yaitu budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau filosofi mendasar yang memberikan arahan perilaku pegawai dalam Perusahaan agar lebih baik kedepannya

Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel **Pengalaman Kerja** memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap **Etos Kerja**. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh [6]. Tetapi hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan yang memiliki arti bahwa pengalaman kerja tidak memberikan pengaruh terhadap Etos Kerja. Artinya, semakin berengalaman dalam bekerja maka pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh maka semakin lama pengalaman kerja maka semakin besar pula tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam kurun waktu yang terbilang bisa singkat dalam etos kerja, Pengalaman kerja sangat penting untuk pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan perusahaan agar tujuan bisa cepat tercapai

IV. SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap Etos Kerja. Tingkat pendidikan dibutuhkan dalam menyiapkan kerja yang dapat dimaknai sebagai aktivitas dengan melakukan pembimbingan dasar dalam bekerja terutama untuk meningkatkan etos para, sementara Budaya organisasi merupakan pengenalan dasar yang memberikan aturan serta kebijakan dalam perusahaan di tujukan agar para karyawan yang bekerja mengerti norma-norma, nilai-nilai yang mengarahkan perilaku pekerjaan untuk meningkatkan etos kerja. Selain itu, semakin berengalaman dalam bekerja maka pembentukan ketrampilan atau kemampuan kerja yang diperoleh, dengan pengalaman kerja yang lebih lama, karyawan dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang lebih singkat dalam standar kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih telah mendukung dan menyelesaikan penelitian ini dengan baik, terima kasih atas bantuan dari berbagai pihak antara lain dosen pembimbing, dosen penguji Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dan responden yang memberikan tanggapan aktif dalam pengisian kuesioner baik dalam bentuk data maupun dalam bentuk tertulis sehingga penulis dapat menulis artikel penelitian ini.

REFERENSI

- [1] A. Fauzi, D. Pratiwi, B. Febrianti, D. Noviyanti, E. Permatasari, and N. Rahmah, "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 3, pp. 561–570, 2023.
- [2] R. Suryanti, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 10, no. 1, pp. 14–30, 2021, doi: 10.33373/dms.v10i1.2834.
- [3] T. A. Dewangga and E. Rahardja, "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 11, no. 1, p. 1, 2022.
- [4] G. Mayliza, Riri Wahyuni, "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Cabang Padang," *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 379–387, 2022.
- [5] A. N. Pawestri, Y. Kristanto, and W. L. Army, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nipro Indonesia Jaya," *J. Minfo Polgan*, vol. 13, no. 1, pp. 919–928, 2024, doi: 10.33395/jmp.v13i1.13847.
- [6] R. M. Wicaksono, H. Ali, and F. Syarief, "Pengaruh Pelatihan , Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Anggota dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Div X)," *J. Ilmu Multidimensi*, vol. 1, no. 4, pp. 862–873, 2023.
- [7] N. D. Ferdian, I. S. Hardiningrum, and A. S. Dewi, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu," *Ris. Ilmu Manaj. Bisnis dan Akunt.*, vol. 1, no. 4, pp. 102–110, 2023.
- [8] S. A. Abbas and P. Fadhillah, "Economics and Digital Business Review Pengaruh Komunikasi , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 5, no. 1, pp. 284–294, 2024.
- [9] S. N. Fauziyah, M. Kuswinarno, P. Manajemen, and U. T. Madura, "Analisa Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Kajian Literatur," no. 4, 2024.
- [10] M. Sari, A. Ahr Ruddin, and S. Selamat, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung, Kabupaten Way Kanan," *Dikombis J. Din. Ekon. Manajemen, dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 90–96, 2023, doi: 10.24967/dikombis.v2i1.2215.
- [11] Ika Sari Tondang, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Publicuho*, vol. 6, no. 1, pp. 267–275, 2023, doi: 10.35817/publicuho.v6i1.118.
- [12] D. Priansa, "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ilm. Mhs. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 6, pp. 749–758, 2022.
- [13] F. R. Galih Intan Pramiswari, Hadi Sunaryo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 12, no. 02, pp. 2843–2850.
- [14] I. Setiawan, M. Ekhsan, and R. dhyan Parashakti, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja," *J. Perspekt. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 186–195, 2021, doi: 10.59832/jpmk.v1i2.32.
- [15] D. T. Purnawan, Y. J. Pambelum, and M. Harsasi, "Determinan Peningkatan Kinerja Pegawai: Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Ekstrinsik," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 6, no. 2, pp. 317–329, 2023, doi: 10.37481/sjr.v6i2.655.
- [16] M. Zaenal Arifin and H. Sasana, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 2, no. 6, pp. 49–56, 2022, doi: 10.55047/transekonomika.v2i6.269.
- [17] N. Muna and S. Isnowati, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)," *Jesya*, vol. 5, no. 2, pp. 1119–1130, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i2.652.
- [18] Sultan Bayu Ananta, Moch. Saleh Udin, and Taufik Akbar, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri," *J. Manaj.*

- dan Ekon. Kreat.*, vol. 1, no. 4, pp. 91–104, 2023, doi: 10.59024/jumek.v1i4.221.
- [19] E. M. Sari and M. Moeljono, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indonesia Semester Semarang,” *IJMA (Indonesian J. Manag. Accounting)*, vol. 4, no. 2, p. 67, 2023, doi: 10.21927/ijma.2023.4(2).67-73.
- [20] R. Malik Wicaksono, Hapzi Ali, and Faroman Syarief, “Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja,” *J. Manaj. Pendidik. Dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 2, pp. 1189–1205, 2022, doi: 10.38035/jmpis.v3i2.1365.
- [21] S. Suwandi and G. Sutanti, “Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 984–994, 2021,

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.