

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN
KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN *SEWING*
CV PURO SENTOSA GARMINDO**



**Disusun sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 Pada
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan**

Oleh :

LISA WIDYAWATI

A210160141

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
SEWING CV PURO SENTOSA GARMINDO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

LISA WIDYAWATI

A210160141

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Surakarta, 19 Desember 2020

Dosen Pembimbing



(Dra. Titik Asmawati, M.Si)

NIDN.0607115501

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN SEWING CV PURO SENTOSA GARMINDO

Oleh:

Lisa Widyawati

A210160141

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Sabtu, 19 Desember 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. Dra. Titik Asmawati, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. M.Fahmi Johan Syah, M.Pd
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs.Sabar Narimo, MM., M.Pd
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Surakarta, 19 Desember 2020

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dekan,



Prof. Dr. Harun Joko Prayitno, SE., M.Hum.,

NIP. 19650428 199303 1001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 19 Desember 2020

Yang membuat pernyataan,



Lisa Widyawati

A210160141

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
SEWING CV PURO SENTOSA GARMINDO**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan. 2) pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. 3) pengaruh latar belakang dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berdesain sensus. Populasi sebanyak 56 karyawan bagian *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. Uji *try out* dilakukan kepada 20 karyawan bagian *Sewing* PT Nesia Pan Pacific Clothing. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis varians dua jalan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu: 1) Tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $1,886 < 4,08$ dan nilai signifikansi sebesar $0,189 > 0,05$. 2) Ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,395 > 3,18$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. 3) Ada pengaruh variasi interaksi latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,857 > 3,18$ dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.

Kata kunci: latar belakang pendidikan, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja karyawan

Abstract

This study aims to examine: 1) the influence of educational background on employee work ethics. 2) the influence of the physical conditions of the work environment on the work ethic of employees. 3) the influence of the background and physical conditions of the work environment on the work ethic of employees. This research is a quantitative research with census design. Population of 56 employees of *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. The test was *try out* carried on 20 employees of this section of *Sewing* PT Nesia Pan Pacific Clothing. Data collection techniques using documentation and questionnaires. The data analysis technique used two-way analysis of variance. The conclusions of this study are: 1) There is no influence of educational background on employee work ethic. *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. This is evident from the value $F_{calculated} < F_{table}$ of $1.886 < 4.08$ and a significance value of $0.189 > 0.05$. 2) There is an effect of the physical condition of the work environment on the work ethic of the employees. *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino. This is evident from the value $F_{calculated} > F_{table}$ of $3.395 > 3.18$ and a significance value of $0.006 < 0.05$. 3) There is influence of interaction variation of educational background and physical condition of work environment on employee work ethic. *Sewing* CV Puro Sentosa

Garmino. This is evident from the value $F_{calculated} > F_{table}$ of $3.857 > 3.18$ and a significance value of $0.012 < 0.05$.

Key words: educational background, physical condition of work environment, work ethic of employees

1. PENDAHULUAN

Setiap orang saat ini bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup yang beranekaragam ini menjadi alasan mereka untuk bekerja. Manfaat bekerja bagi setiap orang bukan hanya untuk mengejar status sosial saja, namun dengan bekerja mereka juga dapat memperoleh penghasilan untuk mencukupi kebutuhannya.

Pekerjaan yang tersedia tentunya beranekaragam, namun saat ini sektor industri khususnya *garment* lebih banyak diminati oleh para pencari kerja. Menurut data kemenperin sepanjang tahun 2019 pertumbuhan sektor industri tekstil (*garment*) telah tercatat sebesar 15,35% dan telah menghasilkan nilai ekspor mencapai USD 2,9 miliar. Industri tekstil sebagai sektor padat karya ini sudah menyerap hingga 3,73 juta per orang. Hal ini memberikan dampak terhadap perkembangan perekonomian di Indonesia yang semakin meningkat setiap tahunnya.

Setiap organisasi yang ingin maju harus memiliki etos kerja. Etos kerja memiliki peran penting karena menunjukkan semangat kerja karyawan yang tinggi dan keyakinan yang kuat untuk dapat melaksanakan pekerjaan sehingga diperoleh hasil akhir yang diharapkan dapat maksimal. Menurut Darodjat (2015: 86) etos kerja adalah suara hati yang ikhlas dan tulus dari setiap sumber daya manusia organisasi yang mau memberikan pelayanan terbaik kepada setiap orang tanpa terkecuali disertai semangat bekerja yang keras tanpa mengharap pamrih. SDM yang memiliki etos kerja yang baik dan berkualitas dipengaruhi oleh faktor latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja. Latar belakang pendidikan merupakan faktor internal dan kondisi fisik lingkungan kerja adalah faktor eksternal.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Etos kerja seorang karyawan tidak

terlepas dari kualitas SDM itu sendiri. Kualitas SDM dapat mengalami peningkatan jika diimbangi dengan perluasan keahlian dan keterampilan melalui jenjang pendidikan yang bermutu dan merata. Jenjang pendidikan yang bermutu dan merata berpengaruh dalam pembangunan ke arah yang lebih baik. Menurut Tirtarahardja (2018: 306) jenjang pendidikan dasar, menengah, dan tinggi dapat memberikan bekal bagi warga negara agar dapat menjadi penggerak dalam pembangunan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi fisik lingkungan kerja ini berhubungan dengan layak atau tidaknya keadaan lingkungan tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga dapat memungkinkan bagi karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sudaryo (2018: 48) lingkungan kerja fisik adalah suatu tempat kerja dimana karyawan melakukan aktivitasnya.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Adakah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmino?*. 2) Adakah pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmino?*. 3) Adakah pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmino?*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan: 1) pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmino*. 2) pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmino*. 3) pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan *Sewing CV Puro Sentosa Garmino*.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yaitu desain sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Sewing CV Puro Sentosa Garmino* yang berjumlah 56 karyawan. Uji *try out*

dilakukan kepada 20 karyawan bagian *Sewing* PT Nesia Pan Pacific Clothing. Metode pengumpulan data menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner. Pengujian instrumen data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis varians dua jalan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data latar belakang pendidikan diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan kepada 56 karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino dengan 1 butir pernyataan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMP berjumlah 24 karyawan, sedangkan karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 32 karyawan. Data kondisi fisik lingkungan kerja diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan kepada 56 karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino dengan 15 butir pernyataan. Hasil analisis dan perhitungan menunjukkan nilai tertinggi sebesar 75, nilai terendah sebesar 20, mean sebesar 51,16, median sebesar 52,00, dan Standar Deviasi sebesar 11,446. Data etos kerja karyawan diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket) yang diberikan kepada 56 karyawan *Sewing* CV Puro Sentosa Garmino dengan 10 butir pernyataan. Hasil analisis dan perhitungan menunjukkan nilai tertinggi sebesar 50, nilai terendah sebesar 20, mean sebesar 40,00, median sebesar 40,50, dan Standar Deviasi sebesar 7,030.

Uji Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas dan homogenitas. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* nilai probabilitas atau signifikansi $> 0,05$ dengan bantuan program SPSS versi IBM 23. Adapun ringkasan hasil uji normalitas, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,89390117
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,072
	Negative	-,116
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 1 ringkasan hasil uji normalitas di atas menunjukkan nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar $0,116 > 0,05$, sedangkan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,059 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat berdistribusi normal.

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan memiliki varian yang sama. Kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data varian dikatakan sama atau bersifat homogen. Adapun ringkasan hasil uji homogenitas sebagai berikut:

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan dengan Etos Kerja Karyawan	0,312	Homogen
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Karyawan	0,126	Homogen

Berdasarkan tabel 2 ringkasan hasil uji homogenitas di atas menunjukkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel sebesar $0,312 > 0,05$ dan $0,126 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara dua variabel bebas (latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja) dan variabel terikat (etos kerja karyawan) dapat dikatakan homogen.

Uji selanjutnya setelah uji prasyarat terpenuhi adalah uji hipotesis yaitu analisis varian dua jalan, dimana uji ini digunakan untuk menguji signifikansi efek dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Adapun ringkasan hasil uji analisis varian dua jalan sebagai berikut:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Analisis Varian Dua Jalan

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan dengan Etos Kerja Karyawan	1,886	4,08	0,189	H_0 diterima
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Karyawan	3,395	3,18	0,006	H_0 ditolak
Latar Belakang Pendidikan dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Karyawan	3,857	3,18	0,012	H_0 ditolak

Berdasarkan tabel 3 ringkasan hasil uji analisis varian dua jalan bahwa hasil penelitian pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh, dimana hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,857 > 3,18$ dan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

Berikut ini merupakan hasil analisis varian dua jalan:

3.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino.

Berdasarkan hasil output SPSS variabel latar belakang pendidikan menunjukkan tidak terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan anova diperoleh hasil $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $1,886 < 4,08$ dan nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan nilai sebesar $0,189 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima, yang artinya tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adibah (2014) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Hasil koefisien β menunjukkan nilai negatif sebesar $-0,139$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan maka semakin rendah etos kerjanya.

Namun demikian hasil penelitian dari Hermawan (2015) menunjukkan bahwa jenjang pendidikan membuat setiap individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan, dimana SDM yang memiliki jenjang pendidikan tinggi maka akan menghasilkan etos kerja yang baik. Hasil penelitian Cahyono, Hariadi, & Mardiaty (2019) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan mencerminkan tingkat kompetensi dan keterampilan yang dimiliki juga semakin tinggi, hal ini

membuat aktivitas pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif. Sedangkan hasil penelitian Juliani & Windu (2017) menunjukkan seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dapat mempengaruhi kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal dan dalam proses rekrutmen tingkat pendidikan dari karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan.

3.2 Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino.

Berdasarkan hasil output SPSS variabel kondisi fisik lingkungan kerja menunjukkan bahwa ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan anova diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,395 > 3,18$ dan nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Zakiah (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Jakarta. Hasil *standardied* koefisien β menunjukkan nilai sebesar 0,294 dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya semakin baik dan nyaman suatu kondisi lingkungan kerja maka berdampak semakin tinggi pula etos kerja seorang karyawan.

Hasil penelitian Atmaja & Puspitawati (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat dipengaruhi oleh faktor fisik seperti luas ruang kerja, pencahayaan, kebisingan, suhu udara, dan warna di tempat kerja. Sedangkan penelitian dari Nzewi, Augustine, Mohammed, & Okoli (2018) menunjukkan lingkungan kerja yang kondusif dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan.

3.3 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino.

Berdasarkan hasil uji output SPSS variabel latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerjamenunjukkan bahwa ada pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan anova diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,857 > 3,18$ dan nilai probabilitas atau signifikansi menunjukkan sebesar $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum (2012) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta Tahun 2012. Hasil uji analisis variansi regresi linier ganda (uji F) menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $10,631 > 3,230$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$. Artinya kecenderungan peningkatan kombinasi variabel tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, kecenderungan penurunan variabel tingkat pendidikan dan kondisi lingkungan kerja berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV Puro Sentosa Garmino, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Tidak ada pengaruh latar belakang pendidikan terhadap etos kerja karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar $1,886 < 4,08$ dan nilai signifikansi sebesar $0,189 > 0,05$. (2) Ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,395 > 3,18$ dan nilai

signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. (3) Ada pengaruh variasi interaksi latar belakang pendidikan dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Sewing CV Puro Sentosa Garmino. Hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,857 > 3,18$ dan nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk W.2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Atmaja,Ni Putu C.D.& Puspitawati, Ni Made D.2018. Effect of Physical Work Environment Through Productivity Employees Job Satisfaction As An Intervening Variabel.*Journal of Business,Economics and Law*.Vol.17, No.5. Page 98-104. <https://www.ijbel.com> Diakses tanggal 29 November 2020.
- Cahyono, Nur.,Hariadi, Bambang & Mardiaty, Endang.2019. Factors Affecting Employee Performance Improvement: A Survey Study Based on Work Performance Theory. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*.Vol.6,No.7. Page10-16.<http://www.allsubjectjournal.com>. Diakses tanggal 29 November 2020.
- Darojat, Tubagus A.2015.*Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*.Bandung: PT. Refika Aditama.Cetakan Pertama.284 halaman.
- Fitrianingrum,Hakim A.2012.Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Surakarta Tahun 2012.Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hermawan, Ari.2015. Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT.Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara.Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.
- Juliani,Tantia.& Windu,Felix S.2017. Analysis of Incentive, Workdiscipline, And Education Levels That Influence Employee Performance.*Journal of Applied Management (JAM)*.Vol.15, No.2. Page 355-361. <http://www.researchgate.net>. Diakses tanggal 30 November 2020.
- Nzewi,Hope N.,Augustine,A.,Mohammed,I & Okoli, G.2018.Physical Workenvironment And Employee Performance In Selected Brewing Firms In Anambra State, Nigeria.*Journal of Good Governance and Sustainable Developmentin Africa*.Vol.4, No 2. Page 131-145. <http://www.researchgate.net> . Diakses tanggal 30 November 2020.

Sudaryo, Yoyo.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.Yogyakarta: ANDI.Cetakan Pertama.241 halaman.

Tirtarahardja, Sulo.2018.*Pengantar Pendidikan*.Jakarta: PT Rineka Cipta.Cetakan Ketiga.320 halaman.