

**PENGARUH ETIKA KERJA, PENGALAMAN KERJA,  
DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CV. MUTIARA ALAM, CANDI SIDOARJO**

Johanes Silalahi<sup>1</sup>

Email: [johanes.silalahi6@gmail.com](mailto:johanes.silalahi6@gmail.com)

Ahmad Lutfi Indandy<sup>2</sup>

Email: [ahmdlutfi2208@gmail.com](mailto:ahmdlutfi2208@gmail.com)

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**ABSTRAK**

CV. Mutiara Alam ialah perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi bangunan dan juga sebagai supplier bahan bangunan. Pada CV. Mutiara Alam ada beberapa fenomena yang bisa dilihat yaitu banyaknya pegawai baru. Antar karyawan jarang terjadi komunikasi yang baik, kurangnya penguasaan alat kerja, mereka lebih mengedepankan kepentingannya sendiri dari pada kepentingan suatu perusahaan. Maksud penelitian ini merupakan untuk menganalisis, membuktikan, dan menjawab pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Semua item atau indikator yang telah di uji memiliki hasil yang valid dan realibel. Untuk uji asumsi klasik memiliki hasil seperti kedua model regresi bebas dari multikolinearitas, lalu tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan hasil uji normalitas yaitu dua model regresi berdistribusi normal. Serta menggunakan analisis regresi linier berganda agar untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk uji T semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kecuali variabel human capital atau (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable terikat. dan uji F secara Bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

**Kunci:** Etika Kerja, Pengalaman Kerja, Human Capital, dan Kinerja Karyawan.

---

**ABSTRACT.**

CV. Mutiara Alam is a company engaged in building construction services and also as a supplier of building materials. On CV. Mutiara Alam, there is some phenomena that observable, that is many new employees. There is rarely good communication between employees, lack of mastery of work tools, they are prioritize interest them self than interests a company. The goals of this research is to analyze, find out, and answer the influence of work ethics, work experience, and human capital on employee performance at CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. All items or indicators that have been tested have valid and reliable results. The classical assumption test has results such as the two regression models are free from multicollinearity, then not heteroscedasticity, and then finally of the normality test are a two regression models is normally distributed. And using multiple linear regression analysis in order to determine the effect of the independent variable on the dependent variable. For the T test, all independent variables have a positive and significant effect on the dependent variable, except for the

human capital variable or (X3), which has no positive and significant effect on the dependent variable. and F test together the independent variables have a significant effect on the dependent variable on CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

**Key:** Work Ethic, Work Experience, Human Capital, and employee performance.

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat dengan perusahaan kompetitornya. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam sumber daya manusia (SDM). CV. Mutiara Alam merupakan perusahaan yang bergerak dalam jasa kontruksi bangunan dan juga sebagai supplier bahan bangunan yang mana perusahaan ini sudah cukup lama dalam bersaing di dunia industri.

Namun berdasarkan observasi diawal CV. Mutiara Alam terdapat beberapa fenomena alam yang terlihat yaitu banyaknya karyawan baru. Diantara karyawan itu kurangnya terjadi komunikasi secara baik, mereka lebih mengedepankan kepentingannya sendiri dari pada kepentingan suatu perusahaan. Contohnya yaitu dikarenakan etika kerja kurang baik sesama karyawan dan komunikasi juga banyak tidak kondusif. Akhirnya sering terjadi salah persepsi yang menyebabkan salah kirim barang

ke tempat pembeli dan banyak juga salah dalam mengukur permintaan konsumen dalam menentukan ukuran barang di tempat supplier ke dalam truk. Adapun masalah lainnya yaitu pengalaman kerja yang kurang diantara karyawan baru masih sedikit pengalaman. Bagi mereka banyak yang tidak bisa mengoperasikan alat berat dan kurang bagus dalam membangun suatu bangunan atau pun lama waktu kerjanya. Karena system perekrutannya disini masih tidak mementingkan pendidikan terakhir atau pun latar belakang pengalaman kerja mereka bisa menguasai kerja di bidang ini atau tidak.

Permasalahan selanjutnya adalah human capital, banyaknya karyawan baru juga karyawan yang masih sedikit memiliki keahlian, keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan. Contohnya seperti banyak orderan, seketika para karyawan terlihat sangat kesusahan dalam kinerjanya pada saat melayani pembeli, kurangnya menguasai alat kerja, dan mengelola kualitas bahan produksi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013:2), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi-organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Simamora (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah pendayaguna, pengembangan, penilaian,

pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. manajemen sumber daya manusia adalah pendayaguna, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

### **2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

- a. Kedisiplinan
- b. Pengorganisasian
- c. pengarahan
- d. pengendalian
- e. pengadaan
- f. pengembangan
- g. Pengintegrasian
- h. Kompensasi
- i. Pemeliharaan
- j. Perencanaan
- k. Pemberhentian

### **2.1.2 Etika Kerja**

Menurut Ermawan (2016), etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Menurut Muhammad Djakfar (2013 : 95-96), etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.

Menurut Ermawan (2016), etika kerja merupakan tingkah laku, wawasan, perbuatan, karakter atau watak mengenai cara kerja karyawan, suatu anggota tertentu ataupun kelompok masyarakat. Memiliki etika kerja yang baik tentunya bisa membuat aktifitas dalam pekerjaan berjalan dengan baik dan tidak mudah membuat karyawan jenuh, bahkan bisa mampu menumbuhkan suatu kinerja karyawan yang baik.

### **2.1.2.1 Indikator Etika Kerja**

- a. Tekun
- b. Responbility
- c. Disiplin kerja
- d. Kerja yang positif

### **2.1.3 Pengalaman Kerja**

Menurut Manulang (2015), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut Murphy dan Wright (2013), memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya.

Menurut Puspaningsih (2014), Pengalaman kerja seseorang dilihat dari saat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.1.3.1 Indikator Pengalaman Kerja**

- a. Penguasaan kepada pekerjaan dan alat kerja
- b. Masa kerja
- c. Tingkat skill dan knowledge

### **2.1.4 Human Capital**

Menurut Gaol (2014), Human Capital adalah yang menjadikan manusia atau karyawan sebagai modal atau asset suatu perusahaan. Maksudnya adalah apabila di dalam suatu perusahaan seorang karyawan dijadikan sebagai modal keuntungan maka perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar dari pada sebuah perusahaan hanya menganggap seorang

karyawan sebagai sumber daya atau human resource.

Menurut Velentini, Gambardella dan Panico (2013), di dalam Mashur Razak (2013), salah satu kunci utama keberhasilan suatu perusahaan adalah human capital.

Menurut Isniar Budiarti (2017), bahwa Human Capital terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap,

#### 2.1.4.1 Indikator Human Capital

- a. Pengetahuan (Knowledge)
- b. Keterampilan (Skill)
- c. Keahlian (Expertise)
- d. Kemampuan (Ability)

#### 2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014), kinerja merupakan suatu aktifitas dalam perusahaan yang memiliki mutu baik saat kerja dan bernilai tinggi yang dapat diperoleh oleh tenaga kerja perusahaan pada saat menjalankan kewajibannya meskipun telah mendapatkan beban kerja yang tinggi.

Menurut Anwar Prabu (2016), menjelaskan bahwa kinerja ialah hasil pencapaian kerja yang baik berdasarkan keunggulan maupun nilai seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2016:160), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan perolehan hasil kerja dalam job desknya, melakukan aktifitas di dalam perusahaan, keterampilan dalam berbagai kesempatan.

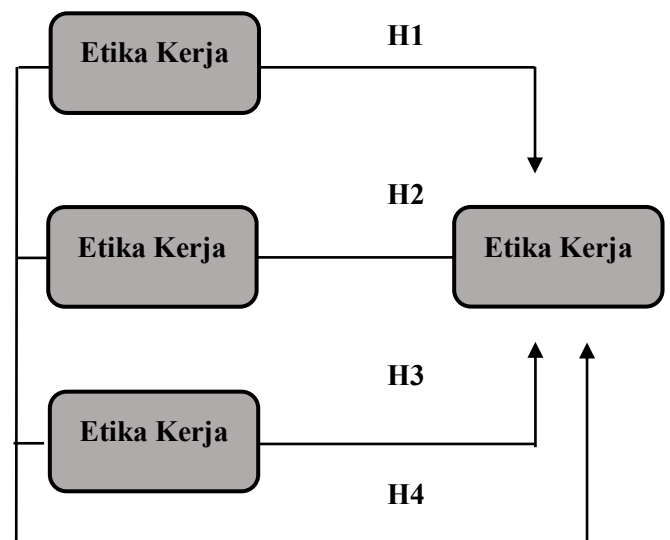
#### 2.1.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Keandalan kerja

perilaku dan pengalaman pribadi seorang karyawan. Modal struktural, sebagai infrastruktur pendukung untuk sumber daya manusia, mengacu pada eksploitasi dan manifestasi dari sumber daya manusia ketika para karyawan menjalankan fungsinya untuk meningkatkan pendapatan dan nilai-nilai organisasi yang menambah daya tariknya.

d. Sikap kerja

#### 2.1.6 Kerangka Konseptual



#### 2.1.7 Hipotesis

Menurut uraian diatas maka dibuatlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidaorjo.

H2: Pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidaorjo.

H3: Human capital memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidaorjo.

H4: Secara simultan Etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Desain Penelitian

Pada konteks penelitian ini, peneliti menggunakan explanatory survey, caranya yaitu dengan menyebarkan kuisisioner atau angket ke seluruh karyawan CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. serta memakai metode kuantitatif yang memiliki maksud untuk menunjukkan ada atau tidak pengaruh variabel, mengembangkan suatu ide, dan hipotesis atau jawaban sementara yang memiliki kaitan atau hubungan terhadap variabel bebas berpengaruh kepada variabel terikat pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

### 3.2 Populasi

Menurut Arikunto (2013:173), seluruh subjek dalam penelitian bisa disebut sebagai populasi. Maka yang dimaksud dengan

populasi yaitu seorang karyawan yang memiliki perilaku atau sifat yang sama meskipun presentase kemiripan itu sedikit, atau bisa disebut seluruh karyawan yang akan dijadikan responden penelitian. Untuk penelitian ini, populasinya menggunakan seluruh karyawan yang ada di CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo dengan jumlah 60 orang karyawan.

### 3.3 Sampel

Menurut Arikunto (2013:174), memiliki pemikiran bahwa sampel ialah bagian dari populasi yang diteliti. Untuk penelitian ini, karena sampelnya kurang dari 100, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi dengan jumlah 60 responden, maka sampel yang dipakai dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Uji Parsial (Uji T).

Tabel  
Uji Parsial (Uji T).

Model	t hitung	t tabel	t sig	Keterangan
Etika Kerja	2.941	1.67252	.005	Signifikan
Pengalaman Kerja	4.309	1.67252	.000	Signifikan
Human Capital	.218	1.67252	.829	Tidak Signifikan

#### 1. Uji Variabel Etika Kerja (X1)

Dapat dilihat pada variabel etika kerja (X1) membuktikan bahwa angka sig  $0,013 < 0,05$ . Maka lalu  $H^{01}$  ditolak dan  $H^{a1}$  diterima. Variabel etika kerja memiliki t hitung sebesar 2,941 beserta t tabel 1,67252. Maka t hitung  $>$  t tabel, maka bisa dijelaskan bahwa variabel etika kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Uji Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Dapat dilihat pada variabel pengalaman kerja (X2) membuktikan bahwa angka sig  $0,005 < 0,05$ . Maka lalu  $H^{02}$  ditolak dan  $H^{a2}$  diterima. Variabel pengalaman kerja memiliki t hitung sebesar 4,309 beserta t table 1,67252. Maka t hitung  $>$  t table, maka bisa dijelaskan bahwa variabel pengalaman kerja (X2)

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Uji Variabel Human Capital (X3)

Dapat dilihat pada variabel human capital (X3) membuktikan bahwa angka sig  $0,829 > 0,05$ . Maka  $H^0$  diterima dan  $H^a$  ditolak. Variabel human capital memiliki t hitung sebesar 0,218 beserta t table 1,67252. Maka t hitung  $<$  t table, maka dapat disimpulkan bahwa variabel human capital (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel  
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression.	113,256	3	37,752	11,832	,000 <sup>b</sup>
Residual	178,677	53	3,391		
Total.	291,933	56			

Berdasarkan tabel diatas didapat angka f hitung sebesar 11,832 dengan angka probabilitas (sig) = 0,000. Angka f hitung (11,832)  $>$  f tabel (2,77), dan angka sig  $0,000 <$  0,05, maka  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima, maka etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap employee performance.

## 4.3 Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Tabel  
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,355

Menurut nilai adjust R-square 0,355 (35,5%). Bahwasannya ini menunjukkan variabel terikat atau kinerja karyawan dapat diungkap oleh variabel bebas yaitu etika kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan human capital (X3) sebesar 35,5 %, atau antara lain masih terdapat pengaruh variabel etika kerja (X1), pengalaman kerja (X2), dan human capital(X3) pada kinerja karyawan (Y) sebesar 35,5%, sementara itu sisanya 64,5% adalah variabel yang tak ada di penelitian ini.

## 4.4 Pembahasan Hasil Temuan Penelitian

### Pengaruh Variabel Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo ditemukan sebagian faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu variabel etika kerja. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel etika kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi etika kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

### Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo ditemukan sebagian faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu variabel pengalaman kerja. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi pengalaman kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

### Pengaruh Variabel Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo ditemukan sebagian faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan yaitu variabel human capital. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel human capital (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi human capital, maka akan

semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

Pengaruh Variabel Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan pada uji f dapat dijelaskan bahwa variabel etika kerja (X1),

pengalaman kerja (X2), dan human capital (X3) berpengaruh secara sama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). semakin tinggi etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo.

## PENUTUP

### 5.1 Simpulan

Hasil riset atau penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan human capital terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Maka hasil yang di dapat peneliti bisa menyimpulkan hipotesis dan rumusan masalah seperti berikut ini:

1. Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hasil peneliti ini mengonfirmasi teori Ermawan (2016).
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hasil peneliti ini mengonfirmasi teori Puspaningsih (2014).
3. Human Capital tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis tidak diterima. Hasil peneliti ini mengonfirmasi teori Isniar Budiarti (2017)
4. Secara Simultan Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Human Capital berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hasil peneliti ini mengonfirmasi teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017).

### 5.2 Saran

1. Bagi perusahaan : Untuk perusahaan diharapkan bisa mengembangkan etika kerja dengan memberikan pelatihan etika yang nanti juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaiknya perusahaan juga harus berbenah dengan melihat pengalaman karyawan yang baru tersebut agar dapat menguasai pekerjaan atau alat kerja dan nanti sangat membantu dalam kinerja karyawannya. Serta lebih juga untuk meningkatkan human capital karyawannya perusahaan harus cermat dalam memperhatikan karyawan yang mempunyai keahlian dan keterampilan yang nanti dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.
2. Untuk peneliti berikutnya : Diusahakan untuk bisa melanjutkan penelitian ini dengan mengembangkan atau mencari variabel independent yang lainnya agar bisa untuk mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Mutiara Alam, Candi Sidoarjo. beserta dengan menggunakan cara lain yang bersifat mudah untuk dipahami oleh pembaca supaya pembaca paham arti dan niat tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

*A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan.** Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Bandara Husein Sastranegara : Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara*, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gaol L, Jimmy*. 2014. **A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT. Grasindo : Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu*, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ghozali*. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS.** Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Aini, Nurtjahjani, & Dhakirah*, **Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan.** PT. Sentosa Prima Utama.
- Ghozali, Imam*. 2018. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25.** Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Arikunto, S*, 2013. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.** Edisi Revisi Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamali, A. Y*. 2018. **Pemahaman Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Asri dalam Ismianto*, 2015:25. **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Variabel Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Lapangan Pada PT. Indojoya Agrinusa Pekanbaru.**
- Hasibuan, Malayu*. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Bernardin, H.J dan Russell, J. E. A*. 2013. **Human Resource Management.** Sixth Edition. New York McGrawHill.
- Isnir Budiarti*, 2017. **Pengaruh Human Capital dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.**
- Dian Swastari*, 2013. **Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkomsel Branch Purwokerto**
- K. Bertens*, 2013. **Etika.** DIY Yogyakarta : Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia).
- Djakfar, Muhammad*. 2013. **Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi.** Jakarta : Penebar Plus Imprint.
- Kasmawati, Yuni*. 2017. **Human Capital dan Kinerja Karyawan (Suatu Tinjauan Teoritis).** Journal of Applied Business and Economics, Volume 3, Nomor 4, (hlm 265-280).
- Ermawan, Erni R*. 2016. **Etika Bisnis.** Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kumorotomo, B.Rum.,G.Sendow,M.Pandowo*. 2014. **Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado.**
- Ermawan, R Erni*. 2012. **Etika Bisnis.** Cetakan Pertama. Bandung: CV. Alfabeta.
- Malayu S.P Hasibuan*.2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** (Edisi Revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Gambardella, Panico, Velentini*, 2013. Dalam Mashur Razak 2013. **Pengaruh Human Capital dan Intensif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero)**
- Manulang*, 2015. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman**



- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
PT. Super Box Industries.
- Murphy dan Wriqth* 2013. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** PT. Super Box Industries.
- Noer Afni*, 2019. **Pengaruh Hubungan Human Capital Dan Relational Capital Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan** PT. PLN (Persero) Wilayah : Sulsel Rabar.
- Puspaningsih*, 2014. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** PT. Super Box Industries.
- Sartika, Amwiarni* 2015. **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas pendapatan, Pengelolaan keuangan dan Aset.** Daerah Kota Palu. Jurnal Kotalogis, 3(1), 54- 65.
- Sedarmayanti*. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.** Bandung : PT. Refika Aditama.
- Simamora*, 2015 **Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian**
- Produksi** PT. Mitra Cahaya Metalindo Surabaya.
- Sugiyono*. 2014. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono*. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods).** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono*. 2017. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono*. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif.** Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono*. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.** Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono & Agus Susanto*. 2015. **Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel.** CV. Alfabeta: Bandung.
- Syaiful Sagala*, 2013. **Etika Kerja. Pengaruh Motivasi Kerja, Etika Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan** Bagian Produksi PT. Mitra Cahaya Metalindo : Surabaya.
- T. Hani Handoko*, 2013. **Manajemen.** edisi 2, BPFE, Yogyakarta.