



PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN SARI ASIH NUSANTARA PEMATANGSIANTAR

Marisi Butarbutar^{1) *}, Efendi²⁾, Sudung Simatupang³⁾, Midun Sianturi⁴⁾

^{1,2,3,4} Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung, Jalan Surabaya No. 19, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, 21118, Indonesia.

E-mail: ¹marisibutarbutar84@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif variabel etos kerja dan kinerja karyawan termasuk bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif melalui teknik dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Melalui penelitian ini didapati bahwa etos kerja dan kinerja karyawan sudah optimal, serta mengkonfirmasi semakin tinggi etos kerja pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar, maka akan semakin optimal kinerja karyawannya. Sehingga diperlukan manajemen yang memerhatikan etos kerja pada organisasi baik itu organisasi profit maupun non-profit.

Kata kunci: etos kerja, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the qualitative and quantitative descriptive analysis of work ethic variables and employee performance, including how the influence of work ethic on employee performance at the Sari Asih Nusantara Foundation Pematangsiantar. Using qualitative and quantitative research methods through documentation, interviews, and questionnaires. Through this study, it was found that the work ethic and employee performance were optimal, and confirmed that the higher the work ethic at the Sari Asih Nusantara Pematangsiantar Foundation, the more optimal the performance of its employees. So that management is needed that pays attention to the work ethic of the organization, both profit and non-profit organizations.

Keywords: work ethic, performance.

PENDAHULUAN

Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar merupakan instansi yang bertanggung jawab dalam bidang simpan pinjam yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan yang akan dikembangkan oleh yayasan untuk disalurkan kembali kepada masyarakat yang mengalami peristiwa suka dan duka. Dalam mendukung aktivitas organisasi seperti itu, agar dapat berjalan dengan lancar diperlukan kinerja yang baik dari sumber daya manusianya. Maka, tujuan penelitian ini agar dipaparkan bagaimana peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan etos kerja karyawannya.

Pada penelitian ini, kinerja karyawan didapati kurang optimal berdasarkan observasi pada objek. Adapun untuk dimensi kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar diukur berdasarkan dimensi: kuantitas; kualitas; ketetapan waktu; kehadiran; dan kemampuan bekerja sama. Fenomena kurang optimalnya kinerja karyawan tersebut, yaitu: pada dimensi ketetapan waktu masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai hasil kerja yang tepat waktu seperti pencapaian suatu target di akhir bulan, hal ini dikarenakan karyawan kurang kurang peduli dan serius dalam bekerja. Sedangkan pada dimensi kehadiran, masih terdapat karyawan yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin.

Dimensi kinerja karyawan tersebut adalah dimensi yang digunakan juga dalam penelitian (Pramuditha, Yuniarsih and Hadijah, 2021) yang menyatakan bahwa etos kerja pada perusahaan perkebunan di Jawa Barat memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Sumarauw and Timbuleng, 2015) menyatakan bahwa secara

parsial etos kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan karena karyawan sudah memiliki etos kerja tanda adanya dorongan dari karyawan. Namun, etos kerja tetaplah faktor yang diindikasikan dapat memengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian oleh (Damanik *et al.*, 2018), yang mengkonfirmasi bahwa adanya pengaruh positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun dimensi etos kerja pada penelitian ini, yaitu etos menunjang kepribadian, etos menunjang profesionalisme, etos menunjang karir, etos menunjang pergaulan, dan etos menunjang kepemimpinan. Hal ini cukup berbeda dengan penelitian (Pramuditha, Yuniarsih and Hadijah, 2021), yang mengukur etos kerja dengan dimensi/indikator: kerja adalah rahmat; kerja adalah amanah; kerja adalah panggilan; kerja adalah aktualisasi; kerja adalah ibadah; kerja adalah seni; kerja adalah kehormatan; dan kerja adalah pelayanan. Adapun etos kerja pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar belum optimal yang diperlihatkan oleh sejumlah fenomena berdasarkan observasi pada objek, seperti: pada dimensi etos menunjang karir dimana masih terdapat karyawan yang belum mampu untuk berkarir dikarenakan pencapaian target kerja tidak bisa tercapai; kemudian pada dimensi etos menunjang pergaulan dimana masih terdapat karyawan yang belum mampu untuk bersosialisasi dan bergaul dikarenakan banyaknya tugas dan kewajiban yang harus dicapai dan diselesaikan guna untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Berdasarkan sejumlah perbedaan dengan penelitian sebelumnya dan masih terdapatnya temuan belum optimalnya etos kerja dan kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara, maka penelitian ini

ingin melihat kontribusi variabel etos kerja untuk memengaruhi kinerja karyawan pada objek penelitian.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Secara etimologi, kata *etos* berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan termasuk berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Menurut (Sinamo, 2011), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Sehingga dikatakan bahwa etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja dalam sebuah organisasi.

Demikian dengan (Darodjat, 2015), menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Jadi dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri baik itu pengaruh yang positif atau pengaruh yang negatif yang dapat meyakinkan dirinya untuk dapat memberikan kontribusi yang baik bagi dirinya ataupun bagi pihak lainnya.

Dimensi Etos Kerja

Menurut (Sule and Priansa, 2018) etos memiliki fungsi yang sangat penting, baik untuk individu karyawan maupun organisasi tempatnya bekerja. Sejumlah penting dari

etos kerja bagi individu karyawan itu sendiri antara lain: etos menunjang kepribadian, etos menunjang profesionalisme, etos menunjang karir, etos menunjang pergaulan, etos menunjang kepemimpinan. Sedangkan (Anoraga and Prasetyo, 2015), memaparkan dimensi etos kerja adalah sebagai berikut: aspek dari dalam diri individu, aspek motif sosial, dan aspek persepsi. Dengan demikian dikatakan bahwa dalam mengukur etos kerja individu dibutuhkan dimensi yang jelas sebagai dasar menggambarkan karakter dan nilai seseorang yang dapat memengaruhi dirinya dalam organisasi dan lingkungan.

Faktor Yang Memengaruhi Etos Kerja

Dalam menjalankan suatu kegiatan organisasi, maka suatu instansi/perusahaan harus memperlihatkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi etos kerja karyawannya, baik dalam maupun luar organisasi. Menurut (Sule and Priansa, 2018), faktor-faktor internal yang pada umumnya memengaruhi etos kerja karyawan adalah: agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin, budaya, sosial politik, geografis, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan, dan perkembangan bangsa lain. Adapun (Sinamo, 2011), mengatakan bahwa yang memengaruhi etos kerja adalah: faktor internal (motivasi dan faktor internal dalam diri inividu), serta budaya yang ada dalam masyarakat. Maka untuk mendorong etos kerja individu, baik individu atau manajemen perlu mempertimbangkan faktor-faktor tersebut.

Kinerja Karyawan

Menurut (Zainal *et al.*, 2015), kinerja didefinisikan sebagai suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang

diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Adapun menurut (Bangun, 2012), kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirements*). Dari kedua teori ini disimpulkan bahwa kinerja dilihat berdasarkan aktivitas-aktivitas individu yang diakumulasikan menjadi aktivitas organisasi.

Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang diharapkan organisasi. (Bangun, 2012), mengatakan bahwa kinerja memiliki dimensi antara lain: 1) jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan, berupa persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu; 3) ketepatan waktu, berupa lamanya suatu pekerjaan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu karena setiap pekerjaan memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya; 4) kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan; 5) kemampuan bekerja sama, berupa kemampuan karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu jenis pekerjaan dengan kerja sama antar karyawan.

Sementara itu, (Sutrisno, 2011), memaparkan bahwa terdapat empat aspek kinerja karyawan, berupa: 1) kualitas yang dihasilkan, yang menerangkan tentang jumlah kesalahan dan ketepatan dalam melakukan tugas; 2) kuantitas yang

dihasilkan, yang berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan; 3) waktu kerja, yang menerangkan jumlah kehadiran, keterlambatan, dan masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut; 4) kerja sama, yang menerangkan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Berdasarkan pendapat ahli tersebut, disimpulkan bahwa dimensi kinerja karyawan merupakan bagian yang diterapkan organisasi untuk mengetahui ukuran kinerja karyawan melalui dimensi kualitas yang dihasilkan, waktu kerja, kuantitas yang dihasilkan, dan kerja sama.

Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Ada banyak faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan, menodorong, dan meningkatkan kinerja karyawan, seperti: 1) kemampuan individu, merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan dalam diri, dan kecakapan teknis; 2) tingkat usaha yang dicurahkan, merupakan usaha dari karyawan bagi perusahaan seperti etika kerja, kehadiran, dan motivasinya; 3) dukungan organisasi, dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan (Mathis and Jackson, 2006). Adapun faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) efektivitas dan efisiensi, berupa ukuran proses tercapainya kinerja organisasi; 2) otoritas dan tanggung jawab, berupa apa yang menjadi hak dan tanggung jawab karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi; 3) disiplin, menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan; 4) inisiatif, berupa sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas

dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi (Sutrisno, 2011). Dari beberapa pendapat ahli tersebut, disimpulkan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor berupa: motivasi, kemampuan individu, tingkat usaha yang dicurahkan, dukungan organisasi, efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, serta disiplin dan inisiatif.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Penelitian dari (Damanik *et al.*, 2018), menyatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian dengan penelitian (Samosir *et al.*, 2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh karyawan Karyawan tetap Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar yang berjumlah 32 orang pada tahun 2020. Desain penelitian yang digunakan melalui survei. Dengan data kualitatif dan kuantitatif, dengan sumber data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Analisis data dengan *mix method* dengan analisis kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Kualitatif

Pengelompokan kriteria jawaban rata-rata responden untuk mendeskripsikan jawaban responden secara kualitatif dengan menggunakan Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Interval	Etos Kerja	Kinerja Karyawan
4,21–5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik
3,41–4,20	Tinggi	Baik
2,61–3,40	Sedang	Cukup Baik
1,81–2,60	Rendah	Tidak Baik
1,00–1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik

Sumber: pengolahan data (2020)

Gambaran Etos Kerja

Etos kerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar dilihat dari beberapa aspek seperti etos menunjang kepribadian, etos menunjang profesionalisme, etos menunjang karir, etos menunjang pergaulan, dan etos menunjang kepemimpinan. Adapun gambaran etos kerja melalui sebaran jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Sebaran Jawaban Responden untuk Etos Kerja

No.	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Etos Menunjang Kepribadian	3,66
2	Etos Menunjang Profesionalisme	3,71
3	Etos Menunjang Karir	3,59
4	Etos Menunjang Pergaulan	3,48
5	Etos Menunjang Kepemimpinan	3,64
Rata-rata		3,62

Sumber: pengolahan data (2020)

Nilai rata-rata variabel etos kerja adalah 3,62 dengan kriteria jawaban tinggi. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,71 pada dimensi etos menunjang profesionalisme saat bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,48 dengan kriteria tinggi pada dimensi etos menunjang pergaulan

ketika bersosialisasi dan bergaul dengan rekan kerja lainnya.

Gambaran Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar diukur dengan dimensi: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya. Adapun gambaran kinerja karyawan melalui sebaran jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Sebaran Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan

No.	Dimensi Variabel	Rata Skor
1	Kualitas	3,57
2	Kuantitas	3,46
3	Ketepatan Waktu	3,44
4	Kehadiran	3,64
5	Kemampuan Bekerja Sama	3,61
Rata-rata		3,54

Sumber: pengolahan data (2020)

Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan adalah 3,54 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,54 pada dimensi kehadiran karena adanya sanksi yang diberikan jika tidak hadir. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,44 dengan kriteria tinggi pada dimensi ketepatan waktu karena kemampuan dalam memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin dari karyawan.

Hasil Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh antar variabel digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22,354	8,663	
	Etos_Kerja	,568	,158	,548

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 4, ditunjukkan persamaan $\hat{Y} = 22,354 + 0,568X$, artinya etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar, dimana semakin tinggi etos kerja, maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Samosir *et al.*, 2016) dan (Damanik *et al.*, 2018a) menunjukkan adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk melihat keeratan hubungan antar variabel dan kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi melalui program SPSS yang dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,301	,277	6,993

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Dari hasil korelasi Tabel 5, ditunjukkan nilai $r = 0,548$, maka disimpulkan bahwa hubungan yang kuat dan positif antara etos kerja dengan kinerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi $R = 0,301$ yang berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar sebesar 30,1% dapat dijelaskan oleh etos kerja. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dapat dijelaskan oleh

variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dengan uji t dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan sebelumnya. Adapun syarat pengujian dengan melihat nilai signifikansi \leq (lebih kecil atau sama dengan) 0,05, maka hipotesis diterima. Hasil pengujian hipotesisnya ditunjukkan pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	2,580	,015
	Etos_Kerja	3,592	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: pengolahan data (2020)

Berdasarkan data pada Tabel 6, ditunjukkan nilai signifikan $0,001 < \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya etos kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Hasil pengujian ini sejalan dengan (Samosir *et al.*, 2016) dan (Damanik *et al.*, 2018a) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Etos Kerja

Etos kerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar dapat dikatakan belum optimal seluruhnya. Hal ini dapat dilihat dari tiap dimensi pengukuran etos kerja dengan nilai masih di bawah nilai rata-rata keseluruhan 3,62, khususnya etos menunjang karir (nilai rata-rata 3,59) dan etos menunjang pergaulan (nilai rata-rata 3,48). Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan dimensi etos kerja yang masih di bawah rata-rata tersebut.

Untuk dimensi etos kerja menunjang karir dapat cara pimpinan memberikan reward berupa penambahan insentif kepada karyawan yang dapat mencapai target setiap bulannya agar karyawan dapat termotivasi dan dapat bekerja dengan baik dan optimal. Demikian halnya dengan upaya meningkatkan etos kerja menunjang pergaulan khususnya agar karyawan lebih meningkatkan sosialisasi dan pergaulan terhadap rekan kerja lainnya agar tercipta suasana kerja yang baik dan nyaman.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar dapat dikatakan belum optimal seluruhnya. Hal ini dapat dilihat dari tiap dimensi pengukuran kinerja karyawan dengan nilai masih di bawah nilai rata-rata keseluruhan 3,54, khususnya kuantitas kerja (nilai rata-rata 3,46) dan ketepatan waktu (nilai rata-rata 3,44). Untuk itu dibutuhkan upaya dalam meningkatkan dimensi kinerja yang masih di bawah rata-rata tersebut.

Untuk dimensi kuantitas kerja dapat ditingkatkan dengan upaya mendorong kemampuan karyawan mencapai target kerja dengan motivasi diri sendiri untuk lebih giat dan bersemangat bekerja dengan memikirkan perkembangan dan peluang karir yang ada untuk dirinya. Sedangkan untuk dimensi ketepatan waktu dalam kecepatan menyelesaikan pekerjaan dapat dioptimalkan dengan memanfaatkan waktu yang ada termasuk waktu luang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan ditemukan bahwa etos kerja sudah tinggi dan kinerja karyawan sudah baik, serta

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran

Upaya meningkatkan etos kerja dengan dimensi dibawah nilai rata-rata dengan cara pimpinan memberikan insentif kepada karyawan yang mencapai target kerja serta mendorong karyawan dalam bersosialisasi dalam pergaulan yang lebih baik. Sedangkan untuk mendorong kinerja yang lebih baik dengan motivasi diri karyawan dalam bekerja dan memikirkan karirnya, serta memanfaatkan waktu dengan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, B. and Prasetyo, A. (2015) 'Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 2(7), p. 531. doi: 10.20473/vol2iss20157pp531-541.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Damanik, D. et al. (2018a) 'Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar', *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(2). doi: <https://doi.org/10.37403/maker.v4i2.94>.
- Damanik, D. et al. (2018b) 'PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KOTA PEMATANGSIANTAR', *Maker: Jurnal Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, 4(2), pp. 10–19. doi: 10.37403/maker.v4i2.94.
- Darodjat, T. A. (2015) *Kini., Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2006) *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 10th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramuditha, P., Yuniarsih, T. and Hadijah, H. S. (2021) 'Peningkatan Kinerja melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penguatan Etos Kerja', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Universitas Bina Sarana Informatika, 5(1), pp. 54–59. doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.9378.
- Samosir, R. et al. (2016) 'Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar', *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 4(2). doi: <https://doi.org/10.37403/sultanist.v4i2.71>.
- Sinamo, J. (2011) *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Sule, E. T. and Priansa, D. J. (2018) *Kepemimpinan dan perilaku organisasi: (membangun organisasi unggul di era perubahan)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sumarauw, J. S. and Timbuleng, S. (2015) 'ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI CABANG MANADO', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2). doi: 10.35794/emba.v3i2.9284.
- Sutrisno (2011) *Manajemen Sumber Daya Manuis*. edisi pert. jakarta: fajar interpretama offset.
- Zainal, V. R. et al. (2015) *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.*

3rd edn. Jakarta: Rajawali Pers.