

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang

Filly Ratnafuri, Hardjito S. Darmojo, Dafyar Eliadi Hardian
Kecamatan Walantaka Kota Serang, Indonesia, 15118

E- Mail : fillyfuri123@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan. Etos kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap jiwa seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sedangkan kinerja dari seorang pegawai merupakan sebuah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan. Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian yaitu jumlah pegawai di Kecamatan Walantaka Kota Serang yang berjumlah 83 orang pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Kantor Kecamatan

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that influence work ethic and their implications for employee performance at the sub-district office. Work ethic can be said as an attitude of an employee's soul to carry out a job with total commitment and responsibility for his work, while the performance of an employee is a result of the thought and energy of an employee towards work. The research method used quantitative methods. The research population is the number of employees in the Walantaka District, Serang City, totaling 83 employees. The results of the study concluded that leadership has a significant effect on work ethic, leadership has no direct and insignificant effect on employee performance, work environment has a significant effect on work ethic, work environment has no direct and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Work : Ethics, Employee Performance, District Office

A. Pendahuluan

Etos kerja dapat dikatakan sebagai suatu sikap jiwa seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan komitmen total dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Didalam etos kerja terkandung sebuah nilai semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras, bekerja cerdas, sehingga akan menghasilkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik (Cahyadi, Lubis dan Lubis, 2021). Etos kerja dapat mendorong seorang pegawai untuk melakukan segala pekerjaan dengan baik untuk menghasilkan karya dalam bekerja secara maksimal. Etos kerja yang diterapkan dalam setiap organisasi berbeda-beda, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja maupun budaya yang dianut oleh organisasi. Hal tersebut juga berlaku didalam organisasi pemerintah.

Sedangkan kinerja dari seorang pegawai merupakan sebuah hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan yang sifatnya berwujud, bisa dilihat dan dihitung jumlahnya akan tetapi dalam banyak hal hasil dari sebuah pemikiran dan tenaga tidak bisa dihitung seperti ide-ide dari pegawai untuk menyelesaikan suatu permasalahan, inovasi yang dilakukan oleh pegawai atau penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Pratiwi *dkk*, 2021). Apabila kinerja pegawai rendah maka akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya etos kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Salah satu organisasi pemerintah yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan secara umum yaitu pemerintah kecamatan. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan menyebutkan bahwa kecamatan merupakan pelimpahan wewenang dari pemerintah pusat untuk mengatur hak otonomi dan wilayahnya sendiri, dimana kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yaitu seorang pemimpin pada wilayah kerja kecamatan yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mana didalam melaksanakan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Keberadaan pegawai pemerintah atau Aparatur Sipil Negara diatur didalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dimana menurut Undang-undang tersebut pegawai pemerintah merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada suatu organisasi atau instansi pemerintah. Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh seorang pejabat pembina kepegawaian yang disertai tugas dalam jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan Perundang-undangan. Dalam rangka meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat maka kinerja dari pegawai pemerintah harus ditingkatkan.

Persoalan yang perlu diperhatikan oleh Kecamatan yaitu etos kerja pegawai sebagai perilaku positif yang berakar pada keyakinan dan komitmen kerja perlu dijaga terus menerus dan ditingkatkan oleh Kecamatan Walantaka Kota Serang agar semangat kerja dari para pegawainya agar tetap dan menghasilkan kinerja yang optimal. Agar etos kerja pegawai di Kecamatan tetap terjaga, faktor kepemimpinan perlu diperhatikan sebagai antisipasi untuk mengatasi permasalahan etos kerja pegawai.

Kepemimpinan yang inspiratif dan diteladani oleh pegawai akan memberikan dorongan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dengan etos kerja yang tinggi. Selain faktor kepemimpinan, faktor lingkungan kerja pegawai perlu diperhatikan juga untuk mengantisipasi kejenuhan pegawai pada rutinitas sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaan. Kejenuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari pegawai yang terlihat malas-malasan dalam melaksanakan pekerjaannya, santai dimeja kerjanya, bahkan ada pegawai yang sering datang terlambat dan pulang cepat tidak sesuai dengan jam kerjanya. Apabila faktor kepemimpinan dan faktor lingkungan kerja tidak diperhatikan maka akan berpengaruh pada etos kerja pegawai yang menurun yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja pegawai yang menurun.

B. Metode

Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian yaitu jumlah pegawai di Kecamatan Walantaka Kota Serang yang berjumlah 83 orang pegawai yang terdiri dari yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 62 orang pegawai dan yang berstatus sebagai Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 21 orang.

Variabel pada penelitian ini yaitu Variabel kinerja: variabel kinerja didalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Robbins, 2020) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja yang kemudian dikembangkan untuk menjadi instrumen penelitian. Variabel etos kerja: diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Simamora, 2016) dan (Santoso, 2019) yaitu Disiplin, bertintegritas, memiliki profesionalisme kerja, dapat diandalkan, dedikasi pada pekerjaan, mampu bekerjasama, bertanggung jawab, memiliki keinginan untuk maju, dan Inisiatif. Variabel kepemimpinan: diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Kartono, 2016) yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan, kemampuan mengendalikan emosional. Variabel lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2016) yaitu Sarana/fisik meliputi gedung dan ruang kerja pegawai, Prasarana fisik meliputi meja kerja, komputer, alat tulis kantor dan jaringan internet, Tersedianya fasilitas untuk pegawai, Suasana kerja dan Hubungan kerja antar pegawai.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Etos Kerja

Dari hasil analisis penelitian dengan menggunakan model jalur pertama diperoleh sebuah informasi bahwa kepemimpinan dapat menjelaskan keberadaan variabel etos kerja dengan nilai constan (ketetapan) sebesar 0,651, artinya kepemimpinan dapat menjelaskan etos kerja secara positif dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$, nilai variabel kepemimpinan terhadap etos kerja sebesar 7,650, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai dengan signifikansi 0,05 pada sampel 83 responden diperoleh nilai sebesar 1.66342 dengan demikian nilai sebesar 7,650 lebih besar $> \text{dari } 1.66342$. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Pembuktian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suyitno, 2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat dominan terhadap etos kerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Mira Yosefa Siregar yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri, dimana Mira Yosefa Siregar mengatakan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan.

Selanjutnya artikel lain dengan judul Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin, Dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja oleh Suyitno menyimpulkan bahwa Etos kerja merupakan sifat mendasar dan cara individu memberikan ekspresi terhadap kerja yang dapat menjadi pendorong atau penggerak untuk meraih keberhasilan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis penelitian variabel kinerja pegawai nilai constan (ketetapan) kepemimpinan diperoleh nilai negatif yaitu -0,156, artinya kepemimpinan tidak dapat menjelaskan kinerja pegawai secara positif dengan nilai signifikan sebesar $0,062 > \text{dari } 0,05$, nilai variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar -1,892, kemudian dibandingkan dengan dengan signifikansi 0,05 pada sampel 83 responden diperoleh nilai sebesar 1.66342 dengan demikian nilai sebesar -1,892 lebih kecil $< \text{dari } 1.66342$. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Pendapat ini sejalan dengan artikel yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pilar Adhi Pratama oleh Rismayanti dan Mohammad Ramadona, menyimpulkan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan adalah etos kerja yang menggerakkan semangat kerja karyawan. Disisi

lain, tinggi rendahnya etos kerja karyawan sangat dipengaruhi gaya kepemimpinan suatu perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Dari hasil analisis penelitian variabel etos kerja dengan nilai constan (ketetapan) sebesar 0,346, artinya lingkungan kerja dapat menjelaskan etos kerja secara positif dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < \text{dari } 0,05$, nilai variabel lingkungan kerja terhadap etos kerja sebesar 3,353, lebih besar dari 1.66342. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Pembuktian penelitian ini sejalan dengan penemuan penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani, 2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja, jika lingkungan kerja semakin baik maka etos kerja pegawai akan semakin baik. Dengan demikian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2016) melalui dimensi sarana fisik, prsarana fisik, fasilitas pegawai, suasana kerja, dan hubungan kerja apabila dimiliki oleh organisasi secara baik maka akan berpengaruh terhadap etos kerja yang dikemukakan oleh (Santoso, 2019) melalui dimensi disiplin, berintegritas, memiliki profesionalisme kerja, dapat diandalkan, dedikasi pada pekerjaan, mampu bekerjasama, bertanggung jawab, memiliki keinginan untuk maju dan insiatif.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis penelitian variabel kinerja pegawai secara langsung dimana nilai constan (ketetapan) lingkungan kerja diperoleh nilai positif yaitu 0,096, artinya lingkungan kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai secara positif dengan nilai signifikan sebesar $0,261 > \text{dari } 0,05$, nilai variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung sebesar 1,132, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai dengan signifikansi 0,05 pada sampel 83 responden diperoleh nilai sebesar 1.66342 dengan demikian nilai sebesar 1,132 lebih kecil $< \text{dari } 1.66342$, dengan demikian Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Penolakan hipotesis pada penelitian ini tidak sejalan dengan penemuan penelitian yang dilakukan oleh (Jasmiana, 2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai akan tetapi penemuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Nabawi, 2019) yang mengatakan hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penolakan hipotesis memberikan pengertian bahwa dimensi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2016) tidak dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Walantaka Kota Serang melalui dimensi sarana fisik, prsarana fisik,

fasilitas pegawai, suasana kerja, dan hubungan kerja terhadap dimensi kinerja menurut (Robbins, 2020) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis penelitian variabel kinerja pegawai dengan nilai constan (ketetapan) sebesar 0,999, artinya etos kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai secara positif dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < \text{dari } 0,05$, nilai variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 11,613, nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai dengan signifikansi 0,05 pada sampel 83 responden diperoleh nilai sebesar 1.66342 dengan demikian nilai sebesar 11,613 lebih besar $> \text{dari } 1.66342$, dengan demikian hipotesis kelima pada penelitian mengatakan Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Pembuktian hipotesis pada penelitian ini sejalan dengan penemuan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyadi and Lubis, 2021) dan (Mariatie and Hasanah, 2021) yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, jika etos kerja meningkat secara positif maka kinerja pegawai meningkat juga secara positif, hal tersebut dikarenakan adanya hubungan yang secara linear dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penemuan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukmawati, Ratnasari and Zulkifli, 2020) hasil penelitiannya mengatakan etos kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Dari hasil analisis penelitian diperoleh sebuah informasi bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan keberadaan variabel etos kerja dengan nilai rSquare change sebesar 0,810, artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat menjelaskan etos kerja secara positif dengan pada F Change sebesar 170,915 dengan signifikansi $0,000 < \text{dari } 0,05$ nilai F hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan penyebut K; n-k (83-2 variabel bebas= 81) diperoleh nilai F tabel sebesar 2,31 (F tabel terlampir) dengan demikian nilai F hitung sebesar 170,915 lebih besar $> \text{dari } F \text{ tabel } 2,31$. Dengan demikian hipotesis keenam pada penelitian mengatakan Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Dengan demikian konsep teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Kartono, 2016) dan konsep teori lingkungan kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2016) dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja yang dikemukakan oleh (Santoso, 2019) dimana kepemimpinan melalui dimensi kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan mengendalikan emosi beserta lingkungan kerja melalui

dimensi sarana fisik, prasarana fisik, fasilitas pegawai, suasana kerja, dan hubungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja melalui dimensi disiplin, berintegritas, memiliki profesionalisme kerja, dapat diandalkan, dedikasi pada pekerjaan, mampu bekerjasama, bertanggung jawab, memiliki keinginan untuk maju dan inisiatif.

7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja

Dari hasil analisis penelitian diperoleh sebuah informasi bahwa Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui etos kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta kepemimpinan terhadap kinerja dan nilai beta etos kerja terhadap kinerja = $-0,156 \times 0,999 = -0,156$ atau sebesar $-15,6\%$. Dengan demikian hipotesis ketujuh pada penelitian mengatakan Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. Dengan demikian di Kecamatan Walantaka Kota Serang kepemimpinan belum bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara positif walaupun pemimpin meningkatkan etos kerjanya.

Penemuan hipotesis ini sejalan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara langsung yang tidak terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung kepemimpinan di Kecamatan Walantaka Kota Serang belum bisa mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Dengan demikian konsep kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Kartono, 2016) melalui teori etos kerja yang dikemukakan oleh (Santoso, 2019) tidak bisa mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Walantaka Kota Serang yang menggunakan konsep teori dari (Robbins, 2020) melalui dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

8. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja

Dari hasil analisis penelitian diperoleh sebuah informasi bahwa Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui etos kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta lingkungan kerja terhadap kinerja dan nilai beta etos kerja terhadap kinerja = $0,096 \times 0,999 = 0,096$ atau sebesar $9,6\%$. Dengan demikian hipotesis kedelapan pada penelitian mengatakan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

Penemuan hipotesis ini tidak sejalan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara langsung yang tidak terdapat pengaruh yang signifikan, sehingga apabila secara langsung lingkungan kerja tidak bisa mempengaruhi kinerja pegawai akan tetapi apabila melalui etos kerja, lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Walantaka Kota Serang. Dengan demikian konsep teori dari (Nitisemito, 2016) melalui teori etos kerja yang dikemukakan oleh (Santoso, 2019) dapat mempengaruhi kinerja dari (Robbins, 2020) melalui dimensi kualitas, kuantitas,

ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

9. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis penelitian diperoleh informasi bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama bahwa nilai F hitung sebesar 202,092. Kemudian nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel dengan rumus untuk mencari F tabel adalah $(k ; n-k)$, dimana k adalah jumlah variabel bebas, dan n adalah jumlah responden, sehingga dapat dihitung $3 ; 83 - 3 = 3 ; 80$. Berdasarkan nilai F tabel dengan 3 (tiga) variabel bebas dengan penyebut 80 diperoleh nilai F tabel sebesar 2,72. Dengan demikian hipotesis kesembilan pada penelitian mengatakan Kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Walantaka Kota Serang maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja, Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja, Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja, Kepemimpinan, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- Alex S Nitisemito (2016) *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azam, J., Suryapermana, N. and Rodani (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Etos Kerja Guru', *Jurnal Online UIN SMH Banten*, pp. 46-53.
- Cahyadi, Y., Lubis, Y. and Lubis, S. (2021) 'The Influence of Employee Satisfaction and Work Motivation on Work Ethics and Its Implications on Employee Performance

- in Oil Palm Plantation and Mill at PTPN III', *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(1), pp. 11–22. doi: 10.31289/agrisains.v3i1.411.
- Jasmiana, M. (2022) 'Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor camat bubon kabupaten aceh barat 1,2', *Wamadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(Februari), pp. 13–22.
- Mariatie, N. and Hasanah, S. (2021) 'Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja', *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), pp. 191–202. doi: 10.37366/ekomabis.v2i02.220.
- Nasution, L. and Ichsan, R. N. (2021) 'Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo', *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), pp. 331–343.
- Pratiwi, Z., Bahri, S. and Khairani, L. (2021) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 2 Pangkalan Susu', *Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jl. Denai No*, 1(3), p. 20371.
- Resti Noviyanti (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung. Vol 7 No 1 (2021):EL-IDARE DOI 10.19109/ELIDAREV711.8165.
- Rifa Hidayatulloh (2020) 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Asuransi Syariah Keluarga Indonesia)', *Jurnal Akrab Juara*, 5(4 Edisi Desember), pp. 222–236.
- Robbins, P. S. dan C. M. (2020) *Human Resources Management Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rompas, T. I. M. et al. (2022) 'Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara', *Jurnal EMBA*, 10(1), pp. 615–626.
- Snell, B. S. dan S. A. (2014) *Manajemen Kepemimpinan dan Kerjasama dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L. and Zulkifli, Z. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 9(3), pp. 461–479.
- Sutarman, S. T., & Kom, S. (2022). *Buku Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Suyitno (2021) 'Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah, Penerapan Disiplin dan Pengawasan Terhadap Etos Kerja', *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(3), pp. 728–737.