



DAMPAK DARI ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA BHAKTI MANUNGGAL

Oleh

Ernest Grace¹⁾, Rosita Manawari Girsang²⁾, Sudung Simatupang³⁾

^{1,3}STIE Sultan Agung

²Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun

Email: [1^{ernestgr87@gmail.com}](mailto:ernestgr87@gmail.com), [2^{rosita.girsang@gmail.com}](mailto:rosita.girsang@gmail.com) & [3^{selitaefraim@gmail.com}](mailto:selitaefraim@gmail.com)

Abstract

The purpose of this study is to see the impact of work ethic on the performance of employees of PT. Karya Bhakti Manunggal with a total of 55 employees. The results of the analysis carried out by validity and reliability tests found that the data research instrument was valid with a correlation result > 0.30 and reliable (reliable) > 0.70 , the normality test showed that the 2-tailed (2-tailed) test value of the two variables was $> 0,05$, which means that the research variables are normally distributed. The work ethic ability in explaining employee performance is 30%, while the remaining variables are explained for other reasons not discussed in this study. The simple regression equation shows the positive influence of work ethic variables on employee performance $Y = 22.354 + 0.568X$, then the partial hypothesis test (t test) shows that work ethic has a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu meningkatkan performa organisasi karena sumber daya manusia menjadi kunci pokok dalam sebuah organisasi (Hasanah et al., 2018) karena organisasi selalu berusaha mencari dan melakukan pembinaan pegawai dengan antusias, menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang kompetitif (Situmeang et al., 2018). Kemampuan sumber daya manusia dalam memberikan peran aktif dan mendominasi setiap organisasi yang berorientasi bisnis, karena manusia adalah sebagai perencana, partisipan dan penentu pencapaian tujuan organisasi dan bisnis (Hidayat & Cavorina, 2018) dan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Wahyuaji, 2019). Kinerja dapat menjadi satu atau lebih tugas yang diberikan kepada karyawan, dan kemajuan organisasi bergantung pada kinerja semua karyawannya (Marwansyah, 2019) dengan kata lain hasil yang dilakukan dari proses yang dilakukan oleh manusia (Suwatno & Priansa, 2011) melalui

kinerja mulai dari individu, unit kerja atau organisasi dengan memilih target dan pencapaian yang diperoleh dari perilaku (Simatupang & Efendi, 2020), atau kinerja organisasi atau perusahaan menjadi akumulasi kinerja dari akumulasi kinerja dari setiap unit organisasi serta kinerja semua individu dari mulai operasinya hingga manajemennya (Silalahi et al., 2019) dan permasalahan organisasi yang terkait kinerja tidak hanya dialami oleh organisasi pemerintah namun juga oleh organisasi swasta (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Dengan kata lain bahwa kinerja harus mampu mengatasi permasalahan yang timbul dalam organisasi agar tujuan dapat tercapai, tanpa adanya kinerja yang baik maka akan mengganggu kesinambungan jalannya roda kehidupan organisasi.

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan 5 kriteria yaitu: jumlah dari pekerjaan, kualitas terhadap pelayanan, ketepatan terhadap waktu, bentuk kehadiran serta kemampuan dalam kerja sama (Bangun, 2012) hal tersebut di alami oleh PT. Karya



Bhakti Manunggal yang bekerja sebagai unit simpan pinjam yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan. Namun di organisasi tersebut untuk kinerjanya belum mencapai hasil yang maksimal karena pada ketetapan waktu masih ada ditemukan beberapa karyawan yang belum mampu mencapai hasil kerja yang tepat waktu seperti pencapaian suatu target di akhir bulan, hal ini dikarenakan karyawan kurang peduli dan serius di dalam bekerja. Sedangkan pada kehadiran masih ada juga karyawan yang belum mampu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut padahal kinerja merupakan bahagian dari hasil terhadap kerja dan perilaku dari kerja berdasarkan apa yang menjadi prestasi untuk penyelesaian terhadap tugas kemudian tanggung jawab yang diberikan pada rentang waktu sebelumnya (Kasmir, 2019).

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja sumber daya organisasi salah satunya etos kerja (Dewi & Utomo, 2015) karena kemampuan etos kerja menjadi suatu bentuk dari perilaku kerja positif yang memiliki kemampuan terhadap kerjasama yang kental, keyakinan yang mendasar, disertai dengan komitmen yang umum pada contoh kerja yang integral (Simanjuntak, 2020) dan menjadi tujuan utama bagi semua upaya dalam peningkatan terhadap kualitas tenaga kerja dalam hal ini menjadi kinerja baik itu taraf individual, bahagian organisasional serta sosial (Dolonseda & Watung, 2020) serta karyawan yang memiliki pola pikir yang tulus dapat meningkatkan hasil kinerjanya, karena di dalam etos terdapat semangat atau antusiasme yang kuat untuk melakukan yang terbaik (Ismail et al., 2018), alat ukur yang digunakan terhadap etos kerja menurut (Sule & Priansa, 2018) terdiri dari etos menunjang kepribadian, menunjang profesionalisme, menunjang karir, menunjang terhadap pergaulan, menunjang kepemimpinan.

Kondisi etos kerja pada PT. Karya Bhakti Manunggal belum mencapai hasil yang maksimal dimana etos untuk menunjang karir dimana masih ada ditemukan karyawan yang belum mampu untuk berkarir dikarenakan pencapaian target kerja tidak bisa tercapai kemudian ditemukan tidak memiliki semangat dan kesadaran dalam bekerja, selalu mengindar jika banyak tugas dan pekerjaan dan terkesan bermalas-malasan. Kemudian etos menunjang pergaulan dimana masih ada juga karyawan yang belum mampu untuk bersosialisasi dan bergaul dikarenakan banyaknya tugas dan kewajiban dalam penyelesaian pekerjaan yang harus di capai dan diselesaikan guna untuk memberikan hasil kerja yang baik.

Kinerja karyawan yang berhasil dapat di dukung oleh etos kerja dari karyawan yang memiliki bahagian untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh etos kerja karyawan PT. Karya Bhakti Manunggal. serta hipotesa yang diberikan berikut ini adalah:

- H1 : Etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bhakti Manunggal.
- H2 : Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bhakti Manunggal.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dilakukan pada PT. Karya Bhakti Manunggal dengan jumlah karyawan 55, karena jumlah populasinya lebih dari 100 maka sebaiknya diambil semuanya (Arikunto, 2010). Penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif dengan instrumen pengujian data validasi dengan total korelasi > batas korelasi = 0,30 (Barker et al., 2016) serta reliabilitas dengan batas tingkat kehandalan *cronbach's alpha* > 0,70 (Eisingerich & Rubera, 2010) kemudian menggunakan uji normalitas membandingkan *asympt. sig. (2-tailed)* > 0,05, koefisien determinasi dengan mengukur besar kemampuan seberapa besar



variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Menggunakan persamaan regresi sederhana dengan persamaan $Y = a + bX + e$ (Suliyanto, 2011) digunakan untuk melihat dampak dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta uji t untuk menjawab hasil signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Lokasi Penelitian

PT Karyabhakti Manunggal yang beralamat di jalan Medan km 7,5 Pematangsiantar Sumatera Utara berdiri pada bulan Desember 2008 dan proses kerja membuat papan *finger-joint laminating* dengan bahan pinus dengan pasar utama di negara Jepang dan Korea. Pada saat ini perusahaan menempati lahan seluas 16.000 m² dengan luas bangunan sebesar 7.200 m² dan lahan kosong sebesar 7.000 m² yang sementara digunakan untuk pembongkaran kayu pinus yang belum di kelola. Lokasi tersebut dianggap strategis karena dekat dengan hutan pinus yang ada di daerah Tapanuli Utara dan Tapanuli Tengah.

Deskripsi Responden

Tabel 1. Deskripsi Responden

| No | Deskripsi Responden | Jumlah | |
|----|---------------------|------------|----|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 42 |
| | | Perempuan | 13 |
| 2 | Usia Responden | ≤ 30 | 0 |
| | | 31-40 | 43 |
| | | 41-50 | 10 |
| | | 51-60 | 2 |
| 3 | Jenjang Pendidikan | SMA | 44 |
| | | Diploma | 5 |
| | | S1 | 6 |
| | | S2 | - |
| 4 | Masa Kerja | ≤ 2 Tahun | - |
| | | 3-5 Tahun | - |
| | | 6-8 Tahun | - |
| | | 9-11 Tahun | 50 |
| | | ≥ 12 Tahun | 5 |

Sumber: Pengolahan data, 2021

Deskripsi responden penelitian kebanyakan jenis kelamin adalah laki-laki 42 karyawan (76,36%), karena untuk tugas pekerjaan ini lebih mengutamakan jenis kelamin laki-laki dalam penyelesaian tugasnya, selanjutnya usia responden yang paling banyak usia 31 – 40 jumlahnya 43 (78,18%) serta jenjang pendidikan responden paling banyak SMA dengan 44 karyawan (80%) kemudian masa kerja yang paling banyak adalah 9 – 11 tahun 50 orang (90,91%)

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Validitas

| Variabel | Perangkat | Nilai Korelasi | Batas Korelasi | Kriteria |
|------------------|------------------------|----------------|----------------|----------|
| Etos Kerja | Kepribadian | 0,544 | 0,30 | Valid |
| | Profesionalisme | 0,516 | 0,30 | Valid |
| | Karir | 0,457 | 0,30 | Valid |
| | Pergaulan | 0,403 | 0,30 | Valid |
| | Kepemimpinan | 0,429 | 0,30 | Valid |
| Kinerja Karyawan | Kuantitas | 0,523 | 0,30 | Valid |
| | Kualitas | 0,498 | 0,30 | Valid |
| | Ketetapan Waktu | 0,454 | 0,30 | Valid |
| | Kehadiran | 0,441 | 0,30 | Valid |
| | Kemampuan Bekerja Sama | 0,580 | 0,30 | Valid |

Sumber: Pengolahan data, 2021

Melihat hasil dari tabel 2 ditemukan bahwa hasil dari nilai korelasi > dari batas korelasi yang diberikan untuk setiap variabel berikut dengan instrumen penelitiannya sehingga kesimpulan yang diberikan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki kriteria valid.

Tabel 3. Hasil Reliabilitas

| Variabel | Perangkat | Cronbach's Alpha | Batas Khandalan | Kriteria |
|------------------|------------------------|------------------|-----------------|----------|
| Etos Kerja | Kepribadian | 0,926 | 0,70 | Handal |
| | Profesionalisme | 0,926 | 0,70 | Handal |
| | Karir | 0,928 | 0,70 | Handal |
| | Pergaulan | 0,928 | 0,70 | Handal |
| | Kepemimpinan | 0,927 | 0,70 | Handal |
| Kinerja Karyawan | Kuantitas | 0,926 | 0,70 | Handal |
| | Kualitas | 0,927 | 0,70 | Handal |
| | Ketetapan Waktu | 0,927 | 0,70 | Handal |
| | Kehadiran | 0,927 | 0,70 | Handal |
| | Kemampuan Bekerja Sama | 0,926 | 0,70 | Handal |

Sumber: Pengolahan data, 2021



Pengujian dari hasil reliabilitas ditemukan bahwa variabel dalam penelitian ini berikut dengan instrumen penelitian pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* > dari nilai batas kehandalan 0,70. Dengan demikian bahwa variabel dari masing-masing penelitian berikut instrumen dari penelitian memiliki kriteria handal (*reliable*).

Normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melakukan penilaian apakah sebaran data pada suatu kelompok tertentu atau yang dikatakan variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Etos_Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------------|---------------------|---------------------|
| N | 55 | 55 |
| Test Statistic | ,082 | ,118 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} | ,200 ^{c,d} |

Sumber: Pengolahan data, 2021

Gambaran dari tabel 4 memperlihatkan bahwa komponen variabel penelitian dengan variabel bebas etos kerja dan variabel terikat kinerja karyawan berdistribusi normal dengan ukuran bahwa nilai *asymp. sig. (2-tailed)* kedua variabel tersebut > 0,05. Kesimpulan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Koefisien Determinasi.

Kemampuan dari variabel yang bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya di jelaskan dengan model koefisien determinasi yang tertera pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

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

Sumber: Pengolahan data, 2021

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil tabel 5 memperlihatkan hasil terhadap nilai koefisien determinasi R Square besarnya 0,30 atau 30 % artinya kemampuan variabel etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan besarnya 30% sedangkan bahagian yang 70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi

pembahasan dalam penelitian ini, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan faktor lainnya. kemudian nilai koefisiennya atau R 0,548 masuk ke dalam kondisi sedang (0,40 – 0,599) (Sugiono, 2010) artinya ditemukan hubungan yang sedang antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Sederhana

Persamaan regresi ini dilakukan untuk melihat hasil pengujian hubungan sebab serta akibat antara variabel faktor penyebab terhadap variabel akibatnya. Hal tersebut tertera pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Hasil Uji Persamaan Regresi Sederhana Coefficients^a

| 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, 2021

Hasil yang diperoleh dengan metode persamaan regresi sederhana pada tabel 6 memperlihatkan hasil persamaan $Y = 22,354 + 0,568X$ yang artinya ditemukan pengaruh yang positif etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Bhakti Manunggal, selanjutnya ketika konstanta sebesar 22, 354 dan nilai etos kerja nilainya 0 atau tidak ada maka nilai etos kerja sebesar 22, 354, selanjutnya hasil dari koefisien regresi terjadi penambahan 1 kepada etos kerja maka nilai etos kerja bertambah 0,568.

Uji Hipotesa t

Tabel 7. Hasil Hipotesa (Uji t)

| Model | | Unstandardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|-------|------|
| | | B | | |
| 1 | (Constant) | 22,354 | 2,580 | ,015 |
| | Etos Kerja | ,568 | 3,592 | ,001 |

Sumber: Pengolahan data, 2021

Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil dari nilai t_{hitung} 3,592 dan sig hitung 0,001 dan ketika dibandingkan dengan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $(df) = (n-2) : 32 - 2 = 30$ dan sig α 0,05 maka hasil t_{tabel} adalah 2,04227, maka kesimpulannya bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,592 > 2,04227$ serta nilai sig α 0,05 > sig tabel



0,001 yang artinya menerima hipotesa H2 dari penelitian bahwa ditemukan pengaruh secara signifikan (substansial) etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Bhakti Manunggal.

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Peningkatan sifat yang sangat penting dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Pratana & Abadi, 2018) karena dengan peningkatan dari etos kerja yang tinggi akan mampu menjadikan kinerja karyawan meningkat hal tersebut sesuai dengan pendapat bahwa kemampuan dari karyawan yang memiliki sifat dari etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya dan selanjutnya kinerja karyawan tersebut juga tinggi (Andriani, 2018) dan (Nizam et al., 2016) menyatakan bahwa etika bekerja akan membantu organisasi mencapai kinerja yang baik secara keseluruhan dan etos kerjanya mampu memberikan hasil dominan terhadap kinerja karyawan (Kurniawaty & Subarto, 2020) serta sejalan dengan penelitian (Barsah & Ridwan, 2020); (Ratri, 2013) namun menurut (Timbuleng & Sumarauw, 2015) bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karena etos kerja memiliki pengaruh dan relatif kecil terhadap kinerja yang artinya ketika karyawan tidak mengetahui etika kerja di dalam organisasinya kemungkinan besar prestasi kerjanya tidak optimal (Runta et al., 2019).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh bahwa etos kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, karena kesadaran diri sendiri atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sangat diharapkan oleh organisasi untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, dan biasanya karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan memiliki orientasi untuk ke masa depan, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, bekerja keras.

Pihak organisasi agar selalu memperhatikan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dan di apresiasi setiap hasil kerjanya agar kemampuan memajukan organisasi tetap dapat dipertahankan. sehingga kemampuan kinerja dari karyawan tetap terjaga

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(38), 25–32. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i1.334>
- [2] Ardiansyah, Y., & Sulistiyowati, L. H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 2(1), 91–100.
- [3] Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Cet.ke-14 ed.). PT Rineka Cipta.
- [4] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [5] Barker, C., Pistrang, N., & Elliott, R. (2016). *Research Methods in Clinical Psychology: An Introduction for Students and Practitioners (3rd ed.)* (Edition: 3). John Wiley & Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119154082>
- [6] Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi Dan Humaniora*, 3(1), 141–150.
- [7] Dewi, K., & Utomo, H. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. *Among Makarti*, 8(16), 55–64.
- [8] Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2), 289. <https://stia->



- saidperintah.e-journal.id/ppj/article/view/27/24
- [9] Eisingerich, A. B., & Rubera, G. (2010). Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*, 18(2), 64–79. <https://doi.org/10.1509/jimk.18.2.64>
- [10] Hasanah, S. Q., Suwono, S., & Santoso, B. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 77–93.
- [11] Hidayat, R., & Cavorina, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration*, 1(2), 337–347. <https://doi.org/10.30871/jaba.v1i2.617>
- [12] Ismail, I., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. *Y.U.M.E (Journal of Management)*, 1(1), 1–15. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/184>
- [13] Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- [14] Kurniawaty, E., & Subarto. (2020). Work Ethics and Training Needs Analysis in Improving Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(8), 5945–5956.
- [15] Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Alfabeta.
- [16] Nizam, S., Ruzainy, M. N., Sarah, S., & Syafina, S. (2016). The Relationship between Work Ethics and Job Performance. *International Conference on Business and Economics*, 3(November), 465–471. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.02.43>
- [17] Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Berdampak pada Kinerja Karyawan. *Ikraith Ekonomika*, 1(2), 84–92.
- [18] Ratri, D. D. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAG. RETAIL DI PT. PROPAN RAYA ICC CABANG SEMARANG. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(3), 129–144.
- [19] Runta, D., Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(5), 98–103. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.457>
- [20] Silalahi, M., Simatupang, S., & Manalu, Y. A. M. (2019). The Impact of Motivation on the Productivity of Employees in an Organization. *Journal Of Social Science*, 2(1), 62–66. <http://jsss.co.id/index.php/jsss/article/view/87>
- [21] Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(17), 48–55.
- [22] Simatupang, S., & Efendi. (2020). Kecerdasan Emosional Serta Dampaknya Untuk Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Pematangsiantar. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik) Sekolah Pascasarjana Universitas Ibn Khaldun Bogor*, 11(2),



- 152–161. <https://doi.org/10.32832/jm-uika>.
- [23] Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG PEMATANGSIANTAR. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 64–73. <https://www.maker.ac.id/index.php/maker/article/view/90/91>
- [24] Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- [25] Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi : Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan*. Refika.
- [26] Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Andi.
- [27] Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- [28] Timbuleng, S., & Sumarauw, J. 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), 1051–1060. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.9284>
- [29] Wahyuaji, B. T. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN SFA STEAK & RESTO DI KARANGANYAR. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN