

Etos Kerja Profesional dan Motivasi Kerja : Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji

Heri Novianto¹, Idham kholid², Bovie Kawulusan^{1*}

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung, Indonesia

*Correspondence: boviekawulusan@gmail.com

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh etos kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 38 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 73,9 Persen. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,9 Persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa etos kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 74,1 Persen, sedangkan sisanya sebesar 25,1% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Etos Kerja Profesional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Sumber Daya Manusia

Abstract.

The purpose of this study was to determine work ethic and work motivation on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an effect of work ethic and work motivation either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 38 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. The data analysis method used a quantitative approach with the help of SPSS version 21.0 statistical tools including the calculation of the validity test, reliability test, simple and multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination test. The results of hypothesis testing indicate that work ethic partially has a positive effect on performance with a contribution of 73.9 percent. Work motivation has a positive effect on performance with a contribution of 62.9 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work ethic and work motivation together have a positive effect on performance with a contribution of 74.1 percent, while the remaining 25.1% is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Professional Work Ethic, Work Motivation, Employee Performance, Human Resources

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dalam sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi. Pola ini secara terus menerus dijalankan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama. Untuk mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya, maka semua organisasi sangatlah memerlukan dukungan dari

anggotanya baik secara individu maupun secara kelompok yang mana dikoordinasikan oleh seseorang yang disebut sebagai pimpinan.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu organisasi merupakan unsur paling utama. Karena tanpa SDM yang berkualitas, maka dapat dipastikan roda operasional suatu organisasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Hal inilah yang mendorong setiap

organisasi untuk selalu berupaya mendapatkan SDM yang berkualitas.

Setiap organisasi dituntut agar mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitasnya. Upaya demikian tentunya perlu didukung dengan SDM yang handal, karena ialah sebagai faktor penggerak utama dalam mengelola sumber daya yang lain.

Melihat peran dan fungsinya di dalam suatu organisasi, maka unsur SDM atau pegawai, menempati posisi strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, maka arah kebijakan pembangunan nasional mengisyaratkan pentingnya peningkatan kinerja pegawai aparat pemerintahan. Namun demikian, fakta menunjukkan bahwa upaya-upaya yang telah dilakukan tersebut tidak dapat sepenuhnya mengubah perilaku pegawai yang masih berorientasi kepada budaya kerja yang tidak efektif dan efisien.

Pada hakekatnya, kinerja itu pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Keberhasilan suatu kinerja ternyata juga dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya (berupa finansial, fisik, manusia, dan teknologi) yang dimiliki oleh organisasi, baik organisasi yang bersifat formal maupun non formal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah etos kerja profesional, sebagai suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik. Etos kerja profesional sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Etos kerja profesional merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental,

disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Oleh karena itu diperlukan adanya Pegawai Negeri yang penuh dedikasi, berkualitas, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dengan kata lain diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki etos kerja profesional yang baik.

Etos kerja profesional juga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai level kinerja terbaiknya juga dipengaruhi oleh etos kerja profesional para pegawainya. Etos kerja profesional merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Penerapan etos kerja profesional yang baik membuat pegawai bekerja dengan aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani namun kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai ibadah.

Fenomena yang terlihat tentang etos kerja profesional pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji dipandang masih cenderung lemah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu pada penyelesaian pekerjaan. Seringkali terjadi keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan penyelesaian pekerjaan administrasi, keterlambatan jadwal pelaksanaan pekerjaan atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidaksiplinan akan waktu.

Selain faktor etos kerja profesional yang mempengaruhi kinerja, ada beberapa faktor lain diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah

yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. organisasi akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal. Motivasi pegawai ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, pegawai dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja.

Fenomena yang terlihat tentang motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji dipandang masih cenderung lemah. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan berkaitan dengan teknis pekerjaan, sehingga pegawai merasa kurang mendapat dorongan untuk menampilkan kinerja terbaiknya.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji dalam mencapai tujuannya dihadapkan pada beberapa kendala, terutama pada kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan pencapaian sasaran yang belum sesuai dengan harapan.

Kondisi kurang optimalnya kinerja pegawai ini diyakini sebagai dampak dari beberapa faktor, yaitu antara lain etos kerja profesional yang kurang diresapi dan dijalankan serta motivasi pegawai yang masih kurang maksimal. Berdasarkan latar belakang tersebut, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Variabel independen pada penelitian ini adalah Etos kerja profesional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja (Y). Dalam penelitian ini populasinya yaitu subjek yang diteliti adalah seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji yang berjumlah 40 orang, terdiri dari 19 orang PNS dan 21 orang Non-PNS. Peneliti mengambil sampel dari keseluruhan pegawai setelah dikurangi 2 orang yaitu peneliti dan pimpinan, jadi sebanyak 38 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini berupa observasi, kuisioner, dokumentasi. Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk menghitung data-data pada penelitian ini meliputi uji regresi linear sederhana, uji hipotesis parsial atau uji-t, dan uji hipotesis simultan atau uji-f, kemudian terdapat uji koefisien determinasi (R-Square) dengan rumus koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji pengaruh Etos kerja profesional secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji digunakan uji statistic t (uji t). Apabila nilai t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung < nilai t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial X1 – Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.096	6.030		2.835	.000
	X1	.781	.073	.860	10.655	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan koefisien arah regresi linier sederhana antara Etos kerja profesional terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.781 dengan konstanta sebesar 17.096 dengan demikian persamaan regeresinya adalah $Y = 17.096 + 0.781X1$. Artinya setiap perubahan Etos kerja profesional sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Kinerja pegawai pegawai sebesar 0,781 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17.096 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Etos kerja profesional ($X1=0$), maka diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 17.096 satuan.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Etos kerja profesional (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etos kerja profesional (X1) memiliki nilai t hitung $10,655 > t$ tabel (1.69) maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel Etos kerja profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui seberapa besar variabel Etos kerja profesional mampu mempengaruhi variabel Kinerja pegawai, dapat dijelaskan oleh tabel berikut.:

Tabel 2. Hasil uji Koefisien Determinasi X1-Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.733	3.200

a. Predictors: (Constant), X1

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0.739 artinya sebesar 73,9 % variasi perubahan variabel terikat Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas Etos kerja profesional sedangkan sisanya 26,1 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Di antaranya adalah penelitian oleh

Damanik (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel etos kerja profesional secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) perhitungan sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial X2 – Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.315	5.957		5.425	.000
	X2	.618	.075	.793	8.235	.000

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan koefisien arah regresi linier sederhana antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.618 dengan konstanta sebesar 32,315 dengan

demikian persamaan regeresinya adalah $Y = 32,314 + 0,618X2$. Artinya setiap perubahan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Kinerja pegawai pegawai

sebesar 0,618 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 32,314 yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan Etos kerja profesional ($X_2=0$), maka diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 32.314 satuan.

Pengujian Hipotesis secara parsial, diperoleh hasil dimana untuk uji hipotesis Motivasi Kerja (X_2), terhadap kinerja

pegawai (Y) berdasarkan table Nilai t hitung untuk Variabel Motivasi Kerja = 8,235 dan nilai t table dengan tingkat signifikan 0,005 dengan derajat kebebasan $n=38$ diperoleh nilai 1,69. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t table yakni $8.235 > 1,69$, maka keputusannya adalah menerima H_a dan H_0 ditolak, artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. Hasil uji Koefisien Determinasi X_2 -Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.629	.620	3.699

a. Predictors: (Constant), X_2

Dari tabel di atas diketahui bahwa R Square sebesar 0.629 artinya sebesar 62,9% variasi perubahan variabel terikat Kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel bebas Motivasi Kerja sedangkan sisanya 37,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Di antaranya adalah penelitian oleh Yasdianto dkk (2020) yang

menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pembuktian arah ketergantungan pengaruh variabel Etos kerja profesional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai dengan melihat hasil perhitungan Regresi Linier Berganda, sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial $X_2 - Y$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.640	6.172		17.640	6.172
	X1	.700	.170	.771	.700	.170
	X2	.577	.146	.699	.577	.146

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan koefisien arah regresi linier berganda antara Etos kerja profesional terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,700 dan koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0.577 dengan konstanta sebesar 17,640 dengan demikian persamaan regresinya adalah $Y = 17,640 + 0,700X_1 + 0,577X_2$. Artinya setiap perubahan Etos kerja profesional sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Kinerja pegawai sebesar 0,700 satuan dan setiap perubahan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan akan diikuti dengan perubahan Kinerja pegawai sebesar 0,577 satuan. Nilai koefisien a (intercept) adalah sebesar 17,640

yang mempunyai arti apabila tidak terdapat kenaikan variabel bebas, maka diperkirakan Kinerja pegawai tetap sebesar 17,640 satuan.

Menguji pengaruh Etos kerja profesional dan Motivasi Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya nilai F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hasil uji secara bersamaan dapat dilihat pada tabel di bawah berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan Pengaruh X1.X2 – Y
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2093.523	2	546.762	55.877	.000 ^a
	Residual	381.620	35	9.785		
	Total	1475.143	37			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 55.877 dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0.05$, maka dari tabel distribusi F diperoleh nilai 3,2. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel maka Fhitung (55,877) > Ftabel (3,2),

keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya secara bersamaan variabel Etos kerja profesional (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan Pengaruh X1.X2 – Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.741	.728	3.128

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.741 atau 74,1%. Hal ini berarti bahwa variabel dependen yaitu Kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen Etos kerja profesional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 74,1%, sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung hasil penelitian terdahulu yang sejenis. Di antaranya adalah penelitian oleh Hadiwijaya (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel etos kerja profesional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa Etos kerja profesional berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Mesuji. Etos kerja profesional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mesuji. Sebesar 74,1% variabel bebas secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat, sedangkan sisanya sebesar 25,9% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. 2021. Pedoman Penulisan Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai. Bandar Lampung : Saburai Press.
- Anoraga, Panji. 2012. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardana, Mujiati & Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. Manajemen Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

- Damanik, Dini. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Jurnal MAKER* Vol. 4, No. 2, Desember 2018.
- Dessler, Gary, 2016. *Manajemen Personalia, Teknik Dan Konsep Modern*, (Alih bahasa: Sutrisno), Jakarta: Erlangga.
- Hadiwijaya, Hendra. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)* Vol. 5 No. 1, Januari 2018
- Mas'ud, Fuad 2014, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 10*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2016. *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ruky, Achmad S. 2015. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Saputra, Andri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.2 No.2 (134 - 143).
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE.
- Sinamo, Jansen H. 2012. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Ed 1, Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CY Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III. No.4. 2014.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2016. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Wahyudi. Bambang. 2012. *Konsep Kinerja*. Jakarta : Mandiri Putra.
- Wibowo. 2013. *Pengembangan SDM Pertanian dan Perkebunan*. Yogyakarta : Panca Karsa.
- Wirawan. 2017. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasdianto, Irsan. Marnisah, Luis. Zamzam, Fakhry. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah* Volume 6 Nomor 1 Edisi Agustus 2020.