

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang)

Elon Tua^{1*}, Ahiruddin¹, Epi Parela¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: elonhutagool80@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 31 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 22,7 persen. Terdapat pengaruh etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 32,7 persen. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 23,5 persen.

Kata kunci: Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia

Abstract.

This study aims to determine the effect of the quality of human resources and work ethic on the performance of employees of the Class I Panjang Harbor Authority and Harbor Authority Office employees. The type of research used in this research is a quantitative research model. This study used 31 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where the quality of human resources (X1) and work ethic (X2) as independent variables and employee performance (Y) as dependent variable. Based on the data analysis, the hypothesis answers have been found, namely as follows; There is an influence on the quality of human resources (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 22.7 persen. There is an effect of work ethic (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 32.7 persen. There is an influence of the quality of human resources (X1) and work ethic (X2) together on employee performance (Y) with an influence level of 23.5 persen.

Keywords: Employee Performance, Quality Of Human Resources, Work Ethic

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik manusia. Tegasnya setiap kemampuan manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan) (Darim, 2020). Sedangkan definisi dari daya fisik merupakan kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan kegiatan yang singkat dan

pekerjaan yang lama, maupun ketahanannya menghadapi penyakit (Masriansyah, 2020).

Daya fisik sangat menunjang sekali terhadap perkembangan dari sumber daya manusia, karena menjadi faktor penentu bagi seseorang untuk mencapai cita-cita yang telah direncanakan oleh daya pikir (Syafuruddin, 2022). Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktifitas yang dilakukan.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang sebagai wilayah teritorial mempunyai kewenangan dalam mengembangkan dan meningkatkan organisasi, melalui kompetensi dan pengalaman sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian jelaslah bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kualitas sumber daya manusia dan etos kerja yang diperlihatkan oleh sumber daya manusia Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi syarat mutlak untuk mencapai kinerja yang maksimal. Setiap manusia dituntut untuk meningkatkan kualitas pada dirinya guna memacu dalam mencapai tujuan organisasi (Syafuruddin, 2022). Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan investasi manusia jangka panjang, karena untuk mewujudkannya perlu menempuh jalur pendidikan yang juga tidak secara otomatis menjadikan dirinya berkualitas (Lubis, 2022). Masih diperlukan proses dalam dunia kerjanya atau penerapannya menuju ke jenjang yang lebih ahli atau berkualitas.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Sihotang et al., 2022). Usia dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Hal ini karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset berharga dan perlu dijaga karena, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah organisasi demi mencapai tujuan (Al Farisi et al., 2021).

Selain kualitas sumber daya manusia, etos kerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh organisasi karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan organisasi (Angliawati & Fatimah, 2020).

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat (Dwiyanti, U., & Meriyati, 2021). Menurut Waang, M., & Ahmad (2019), etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ambaryanti et al., 2020). Individu yang memiliki etos kerja biasanya akan lebih

dihargai karena bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya (Fatikah, 2019). Di samping itu, tekad dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, membuat mereka mendapatkan nilai lebih dari yang lain. Sehingga meningkatkan kemungkinan dalam kesuksesan karir. Meskipun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang ada belum optimal.

Kondisi ini dilatarbelakangi oleh beberapa alasan, antara lain: (1) peran Kepala Kantor Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Biak yang belum optimal sehingga mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai dimana jumlah pegawai masih sangat kurang baik dari segi tingkat pendidikannya yang kurang memadai, (2) Kurangnya koordinasi yang baik secara internal (Koordinasi antar seksi) maupun secara eksternal (koordinasi dengan instansi terkait) sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, (3) kurangnya harmonisasi antar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai, dan (4) tidak adanya penghargaan dan sanksi bagi pegawai yang melakukan penyimpangan dalam menjalankan tugasnya, sehingga mempengaruhi kinerja.

Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya (Angin & Ramadhani, 2022). Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah (Ardiani & Putra, 2020). Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri.

Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian

sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Etos juga mempunyai makna nilai moral bahwa dia hanya akan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Melalui etos kerja seperti ini individu tidak akan menyerahkan hasil karyanya yang berkualitas rendah, akan dilakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk tetap menjaga harga dirinya (Rahmawati & Sobri, 2021). Etos kerja semacam ini akan timbul jika perusahaan dirasa sudah memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, memberikan jaminan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya (Sinaga, 2020).

Kondisi yang ada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang adalah kualitas sumber daya manusia belum maksimal, hal ini dapat terlihat dari masih ada pegawai yang bekerja belum sesuai dengan tingkat pendidikan dan keahliannya serta adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan keahlian dan latar belakang pendidikannya, etos kerja pegawai masih relatif rendah, hal ini dapat terlihat dari masih ada pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengulur waktu jam istirahat mereka, pegawai kurang memiliki inisiatif dan gagasan guna kemajuan organisasi dan keluar kantor pada jam kerja untuk urusan yang tidak berkaitan dengan tugas serta kewajiban terhadap pekerjaannya, kinerja pegawai dalam perihal pelayanan belum maksimal, dimana pelayanan yang diterima oleh agen kapal yang sifatnya.

Badan Usaha Milik Negara seperti PT. Pelni dan Badan Usaha Milik Swasta seperti PT. Pelra maupun agen PT Spil sebagai pemilik container seperti pelayanan berkas bongkar muat container bisa mencapai 1 minggu pengurusan, kondisi container yang rusak di pelabuhan, pengurusan dokumen-dokumen kapal sebelum keberangkatan yang butuh waktu lama untuk mendapat persetujuan oleh pihak syahbandar, sebelum diizinkan berlayar yang seharusnya dapat diselesaikan 2 sampai 3 jam molor sampai 1 atau 2 hari kerja dengan alasan pimpinan tidak ada di kantor,

atau pegawai yang di bidang tersebut lagi keluar sehingga agen kapal disuruh datang keesokan harinya untuk mengurus dokumen tersebut.

Penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang dalam organisasi ingin mengetahui sejauh mana mereka telah memberikan kontribusi terhadap organisasi dan agar dapat memperbaiki berbagai aspek yang dirasa perlu untuk diperbaiki dan ditingkatkan kembali oleh pegawai tersebut.

Sebelumnya sudah banyak penelitian yang membahas mengenai variabel ini. Antara lain penelitian oleh Nora Sastia (2021) mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pt. Jne Express Cabang Utama Medan dengan hasil menunjukkan bahwa variabel kualitas sdm berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Lodi (2020) mengenai Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil menunjukkan terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian oleh Fatih (2022) mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung dengan hasil terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan yang telah dipaparkan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja

(X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi atau kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini keseluruhan subjek penelitian. Jumlah populasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang sebanyak 130 orang.

Penentuan sampel digunakan adalah 31 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh

kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H₀ : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha=0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada

pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X₁.X₂-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.188	7.333		3.707	.001
X ₁	.642	.451	.746	1.425	.165
X ₂	.275	.508	.284	.542	.592

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda seperti tampak pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 27,188 + 0,642X_1 + 0,275X_2$. Artinya dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X₁ = 0,642 lebih besar dari pada koefisien regresi X₂ = 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia lebih tinggi atau lebih

penting daripada variabel Etos Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang.

Selanjutnya dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah kualitas sumber daya manusia (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120.850	2	60.425	4.309	.023
Residual	392.634	28	14.023		
Total	513.484	30			

Dari tabel 2 di atas, dapat dilihat secara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Etos Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima

hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Etos Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi X_1, X_2, Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.235	.181	3.745

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Dari tabel 3 di atas Koefisien Determinasi (KD) = R^2 $0,235 \times 100\% = 23,5\%$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang menyumbang sebesar 23,5%, dan sisanya 76,5% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,592 dan t hitung sebesar 2,291 $>$ t tabel sebesar 1,701. Koefisien determinasi Kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sebesar 22,7%. Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji-t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,921 $>$ t tabel sebesar 1,701. Koefisien determinasi etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%. Kualitas sumber daya manusia dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar 4,309 $>$ F tabel sebesar 3,354 dengan taraf signifikansi 5%. Besarnya koefisien determinasi (KD) adalah 73,2%.

Dengan demikian kualitas sumber daya manusia dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Panjang. Kedua faktor ini secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 73,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Persamaan regresi berganda untuk hubungan antara kualitas sumber daya manusia, etos kerja, dan kinerja pegawai adalah $Y = 27,188 + 0,642X_1 + 0,275X_2$.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Farisi, H., Rizal, M., & Arifianti, R. (2021). Penggunaan System Thinking Pada Perusahaan PT Sampul Kreatif Teknologi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 331–340.
- Ambaryanti, A., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. (2020). Pengaruh Keterampilan Dalam ICT Dan Etos Kerja Terhadap TPACK Guru SD di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(1).
- Angin, S. A. P., & Ramadhani, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3(1), 328–341.
- Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran talent management dalam pembangunan SDM yang unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.
- Ardiani, W., & Putra, R. (2020). Faktor-Faktor Penguat Minat Berwirausaha Mahasiswa Universitas Harapan Medan. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 20–30.
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Dwiyanti, U., & Meriyati, M. (2021). Etos Kerja Stebis IGM Di Sekolah Tinggi Ekonomi Dan Bisnis Syariah (Stebis) Indo Global Mandiri Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*

- (JIMPA).
- Fatih. (2022). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung*.
- Fatikah, N. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 167–182.
- Lodi, P. I. (2020). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. UNIVERSITAS BOSOWA.
- Lubis, D. S. W. (2022). Strategi Pemulihan Ekonomi UMKM Pasca Pandemi Covid19 Melalui Peningkatan Kualitas SDM. *Prosiding Seminar Nasional Sosial, Humaniora, Dan Teknologi*, 665–675.
- Masriansyah, L. (2020). Go Digital and Customer Relationship Marketing sebagai Strategi Pemulihan Bisnis UMKM yang Efektif dan Efisien di Masa Adaptasi New Normal. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, 8(4), 126–140.
- Nora Sastia. (2021). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Jne Express Cabang Utama Medan*.
- Rahmawati, D. R., & Sobri, A. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Efikasi Diri Guru terhadap Etos Kerja Guru. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(6), 476–484.
- Sihotang, H., Ahiruddin, A., & Mustakim, S. (2022). Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus: Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tulang Bawang). *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 288–293.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144.
- Syafruddin. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waang, M., & Ahmad, M. (2019). Pengaruh Efektivitas Manajerial Kepala Sekolah dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Teluk Mutiara Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.