

## **Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Asniwati <sup>1✉</sup> Andi Ririn Oktaviani <sup>2</sup>

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia, Makassar

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Anugerah Teknik Mandiri sebanyak 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dengan jumlah populasi, yaitu sejumlah 50 orang karyawan PT. Anugerah Teknik Mandiri. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri. Secara parsial, variabel etos kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.*

Copyright (c) 2022 Asniwati & Andi Ririn Oktaviani

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [asniwati@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:asniwati@stienobel-indonesia.ac.id) , [ririn@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:ririn@stienobel-indonesia.ac.id)

## **PENDAHULUAN**

Di dalam era globalisasi seperti sekarang ini dimana ditandai dengan perkembangan ekonomi yang semakin kompetitif dan penuh resiko. Kondisi seperti ini mengharuskan pihak perusahaan dapat dengan jeli dan seksama menumbuhkan serta mengembangkan segala potensi yang ada sehingga dapat dijadikan modal untuk menghadapi persaingan yang semakin kuat dan kompetitif (Jumady et al., 2021). Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan (Hidayat & Latief, 2018). Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia bagi setiap organisasi berperan dalam pencapaian, dimana budaya kerja dan etos kerja merupakan pola dari suatu pekerjaan yang berhubungan dengan sikap atau perilaku seseorang terhadap kebiasaan dalam mengerjakan tugas yang dijalankan suatu individu dalam suatu organisasi (Ramdhani, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja dan etos kerja, sebab dengan budaya kerja dan etos kerja yang baik maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh sebab itu budaya kerja dan etos kerja merupakan suatu tuntutan yang dapat mengikat para karyawan dalam berbagai aturan dan ketentuan yang dapat dijadikan acuan untuk membentuk sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik serta membentuk seseorang menjadi lebih disiplin untuk mencapai tujuan sesuai visi, misi dan strategi organisasi (Beech, 2011; Sukmawati et al., 2020).

Untuk mengimplementasikan budaya kerja diperlukan kemampuan dalam melakukan perbaikan terhadap persepsi, pola pikir, dan mengubah perilaku yang dilakukan oleh karyawan dengan menumbuhkan kembangkan nilai-nilai budaya kerja sebab permasalahan dalam budaya kerja yang dihadapi adalah terabaikannya nilai-nilai etika dan budaya kerja, sehingga melemahkan sikap disiplin, etos kerja, dan perkembangan karier karyawan. Menurut Triguno (2010), budaya kerja adalah segala falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membudaya dalam suatu kelompok organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Organisasi yang telah lama berdiri dan berusaha menjaga kelangsungan hidupnya akan berusaha menggali budaya yang spesifik yang menjadi ciri organisasi tersebut dalam menghadapi tajamnya tingkat persaingan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Kinerja merupakan hasil karya seseorang yang pada gilirannya menentukan apakah seseorang akan melaksanakan tugasnya atau berprestasi dengan baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (B. H. Widodo & Susanti, 2019). Disadari bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat besar dalam memberikan stimulasi terhadap karyawan untuk bekerja dan menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pencapaian kinerja pekerjaan.

Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada perilaku kerja karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal (Maharani & Efendi, 2019). Didalam kegiatan operasionalnya tentulah sangat memerlukan budaya kerja dan perilaku kerja yang bertujuan untuk menumbuhkan dan menghasilkan kinerja terbaik.

Fenomena penelitian yang terkait pada budaya kerja dan etos kerja PT. Anugerah Tehnik Mandiri ditemukan bahwa penerapan budaya kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita, disamping itu sikap karyawan yang tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai karyawan.

Selain itu, fenomena etos kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan belum sepenuhnya dapat mengakselerasikan dan mengimprovisasi tugas pokok dan fungsi dengan baik. Hal ini terlihat dengan seringnya terjadi tumpang tindih terhadap job description yang ada, para karyawan terkadang masih sulit membedakan antara tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan dasar gambaran peneliti sebelumnya, walaupun ada perbedaan subyek, obyek, variabel penelitian, metode analisis yang digunakan maupun indikator yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, yang telah dilakukan oleh (Assegaf, 2013), menyatakan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ramdhani, 2019), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Serta hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Saleha, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian (Sukmawati et al., 2020; B. H. Widodo & Susanti, 2019), menemukan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Widodo (2017), menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi perusahaan dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan serta memberikan disiplin kerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2011: 113), menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Nadipah (2016), menyatakan bahwa budaya kerja merupakan pemahaman terhadap sistem atau seperangkat nilai yang memiliki simbol, orientasi nilai, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman kehidupan yang diintern alisasikan ke dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan dalam perusahaan. Menurut Faustyna (2015), menyatakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, melayani orang dan sebagainya), yang dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang diluar organisasi tersebut. Menurut James M. Black dalam Dwiningwarni (2017), menyatakan bahwa budaya kerja adalah falsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku.

Menurut Mangkunegara (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja sebagai berikut: 1) Perilaku pemimpin. Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan mejadi cermin penting bagi para karyawan. 2) Seleksi para pekerja. Dengan menempatkan karyawan yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para karyawan. 3) Budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama. 4) Budaya luar. Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang menggelinginya. 5) Menyusun misi perusahaan dengan jelas. Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para karyawan. 6) Mengedepankan misi perusahaan. Jika tujuan organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan. 7) Keteladanan pemimpin. Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya. 8) Proses pembelajaran. Pembelajaran karyawan harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para

karyawan membutuhkan pengembangan dan pengetahuan. 9) Motivasi. Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Pabundu dalam Kaseger (2021), menyatakan bahwa fungsi budaya kerja sebagai berikut: 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki organisasi atau kelompok lain. 2) Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu organisasi/perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya. 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif. 4) Sebagai mekanisme kontrol dan memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. 5) Sebagai integrator. Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda. 6) Membentuk perilaku bagi karyawan. 7) Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan. Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut. 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. 10) Sebagai penghambat berinovasi.

Sinamo (2011), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Sapada (2018) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu: 1) Kerja keras. 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan. 3) Kreativitas selama bekerja. 4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja. 5) Ketepatan waktu dalam bekerja. 6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja. Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Tabrani dalam Saban (2020) fungsi etos kerja adalah: 1)

Pendorong timbulnya perbuatan. 2) Penggairah dalam aktivitas. 3) Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan. Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011).

Menurut Amstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Osibanjo et al., 2015). Kinerja (performance) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Dalam lingkup kepegawaian, istilah kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Juliati, 2021; Mangkunegara, 2014).

Menurut Dale Timpe (2015), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang lebih baik dengan faktor eksternal.

Penerapan budaya pada sebuah organisasi/perusahaan yang didasari oleh nilai-nilai atau falsafah yang dijunjung tinggi oleh perusahaan, akan sangat mempengaruhi kehidupan dari perusahaan tersebut. Dominasi dari budaya perusahaan tersebut sangat mempengaruhi anggota perusahaan atau karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Penerapan budaya yang didasarkan atas nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh perusahaan tersebut juga akan berdampak pada semakin menempatkan anggota perusahaan atau karyawan pada posisi mitra perusahaan tidak hanya sekedar faktor produksi yang siap dieksploitasi semaksimal mungkin dengan kata lain karyawan akan mendapatkan penghargaan yang lebih baik dari perusahaan.

Menurut Kreitner (2012) pada saat etos kerja tidak dapat dipantau langsung alternatif terbaik adalah dengan melacak hasilnya. Hal ini sejalan dengan temuan dilapangan bahwa karyawan merasa yakin apa yang dilakukan di dalam menjalankan tugasnya akan terus di pantau yang pada gilirannya untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya teori Reinforcement tentang pendekatan perilaku dan konsekuensinya, Robbins (2013) mendorong perilaku dan membantu menjelaskan masalah motivasi, serta merupakan faktor penting untuk mempengaruhi etos kerja untuk mencapai prestasi kerja (kinerja).

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi (Runtu et al., 2019).

Etos kerja lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu. Karakteristik mencakup perasaan malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut. Karakteristik ini bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi, disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik itu dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka disebut dengan perilaku (Din et al., 2019). Karakteristik tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Karakteristik yang bersifat positif akan menguntungkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, namun sebaliknya karakteristik yang negatif akan merugikan bagi organisasi. Untuk itu karakteristik-karakteristik tersebut dapat dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan seorang pemimpin atau atasan dalam menjalankan roda keorganisasiannya (Adeyeye et al., 2015).

Berdasarkan teori dan latar belakang serta masalah pokok maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri.
- H<sub>2</sub>:** Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri.
- H<sub>3</sub>:** Budaya kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. Anugerah Teknik Mandiri sebanyak 50 orang karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dengan jumlah populasi, yaitu sejumlah 50 orang karyawan PT. Anugerah Teknik Mandiri. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada para responden. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala ordinal. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, dimana skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (KS= Kurang Setuju), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui tiga tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik dekriptif. Tahap kedua adalah uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial (uji t), uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Referensi
Budaya Kerja (X1)	X1.1	Disiplin	(Luturmas, 2017; Umboh et al., 2015)
	X1.2	Keterbukaan	
	X1.3	Saling menghargai	
	X1.4	Kerjasama	
Etos Kerja (X2)	X2.1	Kerja adalah rahmat	(Nadipah, 2016; W. Widodo & Yuwantono, 2017)
	X2.2	Kerja adalah amanah	
	X2.3	Kerja adalah panggilan	
	X2.4	Kerja adalah aktualisasi	
	X2.5	Kerja adalah ibadah	
	X2.6	Kerja adalah seni	
	X2.7	Kerja adalah kehormatan	
	X2.8	Kerja adalah pelayanan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	Efektivitas dan efisiensi	(Dwiningwarni & Dindah, 2017; Faustyna, 2015)
	Y1.2	Tanggung jawab	
	Y1.3	Inisiatif	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Anugerah Teknik Mandiri. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan serta masa kerja. Hal tersebut dimaksud untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 2. Data Demografi

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis kelamin	Laki - laki	29	58
	Perempuan	21	42
Usia	21 - 30 Tahun	32	64
	31 - 40 Tahun	12	24
	41 - 50 Tahun	6	12
Pendidikan Terakhir	SMA	10	20
	S1	35	70
	S2	5	10
	S2	7	8%
Masa Kerja	1 - 10 tahun	50	100
	11 - 20 tahun	-	-
	21 - 30 tahun	-	-

Berdasarkan tabel 2, menjelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau 58% dan perempuan sebanyak 21 responden atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden atau 58%. Berdasarkan umur, responden yang memiliki umur 21 - 30 tahun sebanyak 32 responden atau 64%, umur 31 - 40 tahun sebanyak 12 responden atau sebesar 24% dan umur 41 - 50 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 12%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berumur 21 - 30 tahun sebanyak 32 responden atau 64%. dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang menjadi responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan untuk SMA sebanyak 10 responden atau 20%, Strata Satu (S1) sebanyak 35 responden atau 70%, dan Strata Dua

(S2) sebanyak 5 responden atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini pendidikan terakhir Strata Satu (S1) sebanyak 35 responden atau 70%. Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja 1 – 10 tahun sebanyak 50 responden atau sebesar 100%.

Tahap kedua adalah uji instrumen data penelitian. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid dan reliabel (sah). Jika r hitung lebih besar dari rtabel, maka instrumen dinyatakan valid. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	r-hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0.656	0.696	Valid dan reliabel
	X1.2	0.673		Valid dan reliabel
	X1.3	0.573		Valid dan reliabel
	X1.4	0.401		Valid dan reliabel
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.635	0.787	Valid dan reliabel
	X2.2	0.397		Valid dan reliabel
	X2.3	0.743		Valid dan reliabel
	X2.4	0.338		Valid dan reliabel
	X2.5	0.589		Valid dan reliabel
	X2.6	0.337		Valid dan reliabel
	X2.7	0.590		Valid dan reliabel
	X2.8	0.674		Valid dan reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.404	0.698	Valid dan reliabel
	Y1.2	0.421		Valid dan reliabel
	Y1.3	0.624		Valid dan reliabel

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 3 variabel yang diteliti yakni budaya kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan dengan jumlah item sebanyak 15 item pernyataan yang diajukan, nampak bahwa semua item pernyataan sudah valid, karena memiliki nilai corrected item total correlation yang sudah di atas dari 0,30. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian. Sementara hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh pernyataan pada variabel budaya kerja (X1) sebesar 0,696, etos kerja (X2) sebesar 0,787, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,698, maka dapat dinyatakan bahwa instrument tersebut reliabel.

Tahap ketiga adalah pengujian seluruh hipotesis melalui analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui perhitungan dengan menggunakan SPSS (Statistik Product and Standart Solution) dapat diperoleh analisa keragaman dan variabel variequation. Seperti yang digambarkan pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig
----------	-------------------	----------	-----

Konstanta	7.821		
Budaya Kerja (X <sub>1</sub> )	.080	.144	.874
Etos Kerja (X <sub>2</sub> )	.149	2.783	.007

Tingkat Signifikan  $\alpha = 0.05$  atau 5%

R = 0.380

R<sup>2</sup> = 0.140

F-hitung = 3.877 Sig = 0.882

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,821 + 0,080X_1 + 0,149X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, yaitu nilai konstanta adalah 7,821. Angka tersebut menunjukkan kinerja karyawan yang diperoleh perusahaan bila variabel budaya kerja dan etos kerja diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja karyawan bernilai negatif.

Variabel budaya kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,080. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari budaya kerja, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Variabel etos kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,149. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini berarti nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari etos kerja, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Dari kedua nilai antara variabel budaya kerja dan etos kerja terdapat perbedaan dimana variabel etos kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan variabel budaya kerja.

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>) dan etos kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai  $\alpha$  dengan nilai signifikansi dari nilai F hitung itu sendiri. Dimana jika nilai  $\alpha$  lebih besar dari nilai signifikansi F hitung, maka variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 3.862 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,028. Karena nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 0,05 maka budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial independen (budaya kerja dan etos kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara itu, secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan dijelaskan sebagai berikut: Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel budaya kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,144 dan koefisien regresi sebesar 0,019 dengan nilai probabilitas sebesar 0,874 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak berpengaruh signifikan.

Hasil pengujian uji t (parsial) antara variabel etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,783 dan koefisien regresi sebesar 0,378 dengan nilai probabilitas sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa ternyata etos kerja dengan indikator kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan menjadi faktor yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, sebagian besar karyawan PT. Anugerah Teknik Mandiri termotivasi berkinerja lebih baik lagi karena dipengaruhi oleh adanya rekan kerja yang baik dalam bekerja sama serta pekerjaan yang diberikan dan atasan yang mau membantu para bawahannya untuk berkinerja lebih baik lagi.

Selanjutnya koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,140 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni budaya kerja (X1) dan etos kerja (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 14% terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif artinya ketika budaya kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya kerja merupakan suatu faktor yang harus diciptakan secara bersama-sama. Menciptakan budaya kerja yang melihat nilai-nilai yang dianut oleh seluruh positif secara komunal pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara individu. Budaya organisasi menjadi faktor mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan bahwa karyawan dalam pencapaian kinerja membutuhkan orientasi tim, orientasi hasil yang jelas. Setiap masing-masing anggota tim memiliki arah dan komunikasi yang pasti setiap kali menyelesaikan masalah yang dihadapi. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas pekerjaan meningkat dan merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan. Maksudnya

budaya kerja berdampak terhadap kepuasan kerja berdasarkan sosialisasinya. Kesuksesan sosialisasi budaya kerja selanjutnya akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai sementara kegagalannya berarti memberi dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hidayat, 2017) yang menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kinerja pegawai dalam suatu perusahaan tidak dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada di dalam lingkungan perusahaan itu sendiri. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai, bekerja sesuai dengan tugas pokok pekerjaan masing-masing (tupoksi) dan target dari perusahaan itu sendiri. Sehingga pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dan tidak dikeluarkan oleh perusahaan.

#### *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh positif artinya ketika etos kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh signifikan artinya dengan adanya etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja dan kinerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan adanya Etos kerja dan kinerja yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun, maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Etos kerja bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi dalam bekerja menuju makna hidup demi untuk mendapatkan kebahagiaan. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Fitrianto dalam penelitiannya yang berjudul menyimpulkan bahwa etos kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Suriansyah dalam penelitian yang berjudul menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saleha (2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah, menyatakan bahwa lingkungan kerja, etos kerja, dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berpengaruh secara positif menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja sejalan dengan kinerja karyawan artinya ketika budaya kerja dan etos kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya budaya kerja dan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Assegaf, 2013), yang berjudul "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Persero (Tbk) Cabang Makassar" menyatakan bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yaitu uji F dan uji t, ternyata budaya kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata walaupun budaya kerja yang dimiliki oleh PT. Anugerah Teknik Mandiri sangat kuat dan kental tetapi variabel ini bukanlah variabel yang menjadi faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya kerja dan etos kerja memang secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi jika dibandingkan dengan variabel etos kerja, maka yang lebih memberikan signifikan adalah etos kerja. Hal ini dipengaruhi oleh budaya kerja yang ada dalam perusahaan, belum sepenuhnya masuk ke dalam diri para karyawan. Hasil penelitian tentang budaya kerja yang diperoleh juga tidak signifikan karena disebabkan responden tidak didominasi oleh karyawan senior yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun yang sudah memiliki loyalitas terhadap perusahaan dan budayanya. Menyatunya budaya kerja dengan diri para karyawan tidak mungkin dilakukan dengan waktu yang singkat seperti setahun atau dua tahun tetapi dibutuhkan proses dan waktu yang lama. Sedangkan responden pada PT. Anugerah Teknik Mandiri didominasi oleh para karyawan yang baru bekerja selama 1 - 10 tahun.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan etos kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dengan tingkat signifikan masing-masing terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dan juga bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri. Sementara variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Teknik Mandiri. Variabel etos kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien regresi berganda yaitu etos kerja kurang dari 0,05 sehingga signifikansinya lebih berpengaruh dibanding budaya kerja yang menjadi dasar peneliti lakukan pada perusahaan PT. Anugerah Teknik Mandiri. Dengan demikian hipotesis yang telah dikemukakan dapat diterima dan dibuktikan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi lagi, yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini. Bagi pihak manajemen perusahaan diharapkan agar memaksimalkan komitmen pada karyawan. Karena untuk mencapai produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan yang lebih baik dibutuhkan komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ketika para karyawan merasa kepuasannya cukup baik maka karyawan mampu membuat loyalitas dan komitmen karyawan cukup tinggi sehingga para manajer akan

lebih mudah membuat anggotanya mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

## Referensi :

- Adeyeye, J., Adeniji, A. A., Osinbanjo, A. O., & Oludayo, O. (2015). Effects of workplace ethics on employees and organisational productivity in Nigeria. *International Conference on African Development Issues* (Págs. 267-273). Tokyo: OSAA. <https://core.ac.uk/download/pdf/32226324.pdf>
- Assegaf, S. W. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Persero (Tbk) Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/9603/1/syarifahwa-2013-1-13-syari-f-1-2.pdf>
- Din, M. U., Khan, F., Khan, U., Kadarningsih, A., & Astuti, S. D. (2019). Effect of islamic work ethics on job performance: Mediating role of intrinsic motivation. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*, 4(2), 676–688. <http://dx.doi.org/10.30659/ijibe.4.2.676-688>
- Dwiningwarni, S. S., & Dindah, P. (2017). Pengaruh budaya organisasi dengan pendekatan integritas, etos dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 149–160. <http://eprints.uwp.ac.id/id/eprint/877/>
- Faustyna, F. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada bpjs ketenagakerjaan cabang belawan. *Jurnal akuntansi dan bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(2). <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jurnalakundanbisnis/article/view/1729>
- Hidayat, A. (2017). Budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai PT. Trijaya Medika Farma: motivasi sebagai moderator. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1). <http://dx.doi.org/10.35448/jmb.v10i1.4274>
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Juliati, F. (2021). The influence of organizational culture, work ethos and work discipline on employee performance. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1). <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/>
- Jumady, E., Sugiarto, S., & Latief, F. (2021). Management performance analysis based on total quality management principles. *Point Of View Research Management*, 2(1), 10-18.
- Kaseger, M. R., Pangkey, I., & Dilapanga, A. R. (2021). The effect of work culture and work motivation on employee performance at Manado State University. *Technium Soc. Sci. J.*, 21, 167. [https://heionline.org/hol-cgi-bin/get\\_pdf.cgi?handle=hein.journals/techssj21&section=17](https://heionline.org/hol-cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/techssj21&section=17)
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2012). *Organizational behavior: Key concepts, skills & best practices* (Vol. 1221). McGraw-Hill Irwin New York, NY.
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153–163. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/328>
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2). <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/download/505/399>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: manajemen sumber daya manusia. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat.
- Nadipah, A. (2016). Analisis pengaruh etos kerja islam, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan sekitarnya. IAIN SALATIGA. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/963/>
- Osibanjo, A. O., Akinbode, J. O., Falola, H. O., & Oludayo, A. O. (2015). Work ethics and employees' job performance. *Journal of Leadership, Accountability & Ethics*, 12(1). [http://www.m.www.na-businesspress.com/JLAE/OsibanjoAO\\_Web12\\_1\\_.pdf](http://www.m.www.na-businesspress.com/JLAE/OsibanjoAO_Web12_1_.pdf)
- Ramdhani, M. L. (2019). Pengaruh budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. <https://doi.org/10.31219/osf.io/84pw2>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Essentials of organizational behavior. In Pearson (Vol. 12). <https://id1lib.org/book/5156824/48bfac>
- Runtu, D., Aldrin, N., & Merdiaty, N. (2019). Effect of work ethics on job performance with adversity quotient as a mediator: Work Ethics on Job Performance with Adversity Quotient. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(5), 98–103. <http://www.ssbfnct.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/457>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four-star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Saleha, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3). <https://www.neliti.com/publications/142943/pengaruh-lingkungan-kerja-etos-kerja-dan-budaya-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-p>
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2018). The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employee's performance. <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Sinamo, J. (2011). Delapan etos kerja profesional. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/download/2722/1893>
- Timpe, A. D. (2015). Seri manajemen sumber daya manusia (kinerja/performance) Cet. 4. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Triguno, W. S. (2010). Manajemen kualitas jasa. PT Elekmedia Komputindo, Jakarta.
- Umboh, B., Rorong, A., & Londa, V. (2015). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (Bptp) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/7979/7538>
- Widodo, B. H., & Susanti, F. (2019). Pengaruh human relation (hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). <https://doi.org/10.31227/osf.io/dxm8a>
- Widodo, W., & Yuwantono, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gemilang Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://ojs.ekonomi-ungris.ac.id/index.php/JMBK/article/view/117>