

Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu

Anggi Nur Aliani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,

anggialiani07@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, organizational culture and motivation on the performance of employees of the Head Office of the upstream bar Labuhanbatu Regency partially or simultaneously. Data collection using interviews and questionnaires. Execution of data analysis methods using a sample of 42 employees. The results of the study based on the F test showed that work ethic (X1), organizational culture (X2) and motivation (X3) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y), where the value of F count (10.303) > F Table (2.85) and the significance level of $0.00 < 0.05$. The results of partial hypothesis testing (t test) showed that work ethic (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), where the value of thitung (2.729) > ttable (2.024) and the significance level of $0.008 < 0.05$. Organizational culture (X2) has a negative and insignificant effect on employee performance (Y), where the value of the count (-0.993) < ttable (2.024) and the significance level of $0.323 > 0.05$. Motivation (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y), where the value of the count (4.265) > ttable (2.024) and the significance level of $0.000 < 0.05$. Employee performance is influenced by work ethic, organizational culture and motivation by 11.7% and the remaining 88.3% is influenced by other studies that are not in thorough.

Keywords : Work Ethic, Organizational Culture, Motivation, Employee Performance.

Pendahuluan

Dalam kajian administrasi publik, kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang utama untuk menunjang sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja dapat di artikan sebagai hasil kerja dari para pegawai di suatu instansi atau perusahaan.

Pekerjaan pegawai di kantor Camat Bilah Hulu menuntut tersedianya tenaga yang profesional, untuk itu sangat diperlukan aparatur yang memiliki etos kerja, budaya organisasi yang tinggi, sehingga pekerjaan pemerintahan dapat dilaksanakan dengan optimal. Perlu diketahui bahwa budaya individu dalam suatu organisasi juga memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma dan prilaku yang berbeda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja, maka, setiap pegawai harus saling memahami satu sama lain, agar dapat mencapai tujuan organisasi bersama, terutama pada pegawai Kantor Camat Bilah Hulu.

Dalam sebuah pemerintahan, motivasi pegawai Kantor Camat Bilah Hulu sendiri merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan menjadikannya sebagai keinginan untuk lebih giat dalam melakukan pekerjaan.

Harapannya agar Kantor Camat Bilah Hulu dapat menjadi instansi yang dapat membantu masyarakat dengan baik.

Melihat berbagai fenomena perilaku pegawai yang terjadi di Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu”.

Landasan Teori

Etos Kerja

Etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial. Sedangkan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Sejalan dengan itu, (Sumarauw & Timbuleng, 2015) berpendapat bahwa etos adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya termuat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu.

H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi

Menurut (Maulidiyah, 2020) Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaannya, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebarluaskan oleh para karyawannya.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi

Menurut (Robbins, 2014) motivasi kerja ialah suatu proses yang menjelaskan arah, ketekunan, serta intensitas seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Idalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, suasana hati atau psikologis seorang pekerja sebagai individu sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

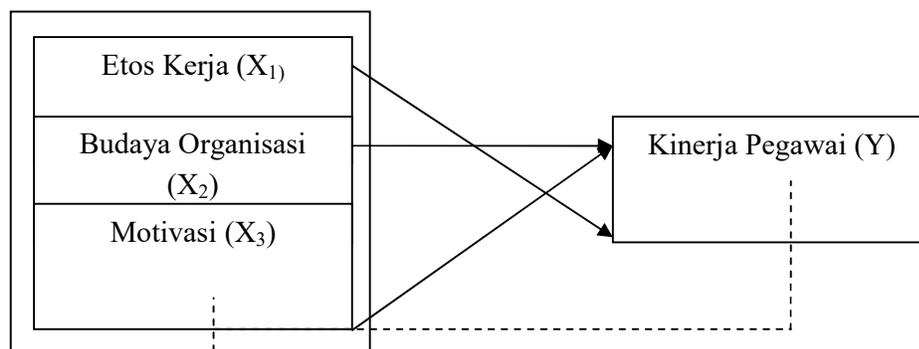
H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja

(Hadiasyah, 2015) menyebut bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengertian kinerja antara lain, tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja, atau sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu.

H4 : Etos kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk mempermudah penelitian penulis akan gambarkan kerangka konseptual sebagai alur pikir penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁ : Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

H₂ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

H₃ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

H₄ : Etos kerja, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Bilah Hulu sebanyak 42 orang. Menurut Sugiyono dalam (Sumarauw & Timbuleng, 2015), populasi adalah wilayah atas objek yang memiliki kualitas tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* yaitu sebanyak 42 orang. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*. Pengolahan dalam penelitian ini terdiri statistik deskriptif dan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji *t*). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji *t*) yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Pengolahan data statistik deskriptif dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows*.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Identitas Responden Penelitian

Analisis ini menyajikan deskripsi responden atau objek dalam penelitian yaitu Kantor Camat Bilah Hulu dari objek penelitian peneliti akan dilakukan

deskripsi diri pada responden, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja sebagai berikut :

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin, pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	24	57,1%
Perempuan	18	42,9%
Total	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Dapat diketahui dari tabel 1 diatas dari jumlah populasi bahwa responden laki-laki sebanyak 24 orang (57,1%) dan responden perempuan sebanyak 18 orang (42,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu lebih banyak laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 tahun	5	11,9%
31-40 tahun	9	21,4%
41-50 tahun	15	35,7%
> 50 tahun	13	31,0%
Total	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diketahui usia responden <30 tahun ialah 5 orang (11,9%), usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang (21,4%), usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (35,7%) dan usia >50 tahun sebanyak 13 orang (31%).

Tabel 3. Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMU Sederajat	29	69,0%
Sarjana	12	28,6%
Magister	1	2,4%
Total	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat diketahui tingkat pendidikan responden yaitu sebanyak 29 orang (69%) adalah SMU sederajat, 12 orang (28,6%) adalah Sarjana (S1) dan 1 orang (2,4%) adalah Magister.

Tabel 4. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-10 tahun	18	42,9%

11-20 tahun	17	40,5%
21-30 tahun	6	14,3%
>31	1	2,4%
Total	42	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 4 diatas dapat diketahui masa kerja responden yaitu sebanyak 18 orang (42,8%) adalah 1 tahun-10 tahun, sebanyak 17 orang (40,5%) adalah 11 tahun-20 tahun, sebanyak 6 orang (14,3%) adalah 21 tahun-30 tahun dan 1 orang adalah >31 tahun.

Hasil Uji Statistik Hasil Uji t

Uji parsial (Uji t) yaitu etos kerja (X_1), budaya organisasi (X_2) dan motivasi (X_3) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k) = (42-4) = 38$ yaitu 2,024.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,376	3,136		3,628	,000
	ETOS KERJA	,307	,113	,246	2,729	,008
	BUDAYA ORGANISASI	-,087	,088	-,088	-,993	,323
	MOTIVASI	,439	,103	,384	4,265	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk Variabel Etos Kerja (X_1), diperoleh nilai 2,729 dengan taraf signifikansi 0,008. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,729) > t_{tabel} (2,024) dan taraf signifikansi 0,008 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
2. Untuk Variabel Budaya Organisasi (X_2), diperoleh nilai -0,993 dengan taraf signifikansi 0,323. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (-0,993) < t_{tabel} (2,024) dan taraf signifikansi 0,323 > 0,05. Hal ini berarti secara parsial Etos Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis ditolak.
3. Untuk Variabel Motivasi (X_3), diperoleh nilai 4,265 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,265) > t_{tabel} (2,024)

dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji F

Uji signifikan simultan (Uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji simultan (Uji F) ditampilkan pada Tabel berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46,008	3	15,336	10,303	,000 ^b
	Residual	142,902	96	1,489		
	Total	188,910	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, ETOS KERJA

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,303 dan nilai Sig 0,000^b. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (4-1) = 3$ dan $df_2 (n-k) = (42-3) = 39$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu (2,85). Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (10,303) > F_{tabel} (2,85)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, sebaiknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	.181	.117	1.809

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, ETOS KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2021

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,117. Nilai ini berarti bahwa Kinerja Pegawai mampu dijelaskan oleh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi sebesar 11,7%. Sedangkan sisanya sebesar 88,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,729 dengan taraf signifikansi 0,008. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,729) > t_{tabel} (2,024) dan taraf signifikansi 0,008 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nikita Maria Usuh, Bernhar Tewal, dan Regina Saerang (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Kinerja pegawai penting bagi pencapaian visi dan misi suatu perusahaan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort secara parsial dan secara simultan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan permanen Tasik Ria Resort. Sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan interview, observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik statistic uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model: uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa parsial Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu -0,993 dengan taraf signifikansi 0,323. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (-0,993) < t_{tabel} (2,024) dan taraf signifikansi 0,323 > 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Finaltri Windrawati, Arief Purwanto, Nashruddin Mas (2020) melakukan penelitian tentang Analisis Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Departement Maintenance PT POMI). Hasil menunjukkan Komitmen Organisasional tidak mampu secara signifikan menjembatani Budaya Organisasi maupun Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Tetapi, ada pengaruh langsung signifikan antara Budaya Organisasi maupun Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Begitu juga Kepuasan Kerja maupun Komitmen Organisasional keduanya berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hanya saja, untuk Budaya Organisasi tampaknya tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,265

dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($4,265$) $> t_{tabel}$ ($2,024$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nicko Permana Putra (2015) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Semarang. Adapun yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan yaitu 75 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.303 dan nilai Signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (4-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k) = (42-3) = 39$. Pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,85. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} ($10,303$) $> F_{tabel}$ ($2,85$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu, dengan demikian hipotesis ditolak.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu.

Saran

Kantor Camat Bilah Hulu diharapkan dapat lebih meningkatkan etos kerja pegawainya dan meningkatkan budaya organisasi para pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan juga diharapkan dapat memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Area, U. M. (2011). Universitas medan area.
- Ekonomi, F., & Galuh, U. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Studi pada DPPKB Kota Banjar)”. *PENDAHULUAN Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah . Banyak organisasi atau instan. 1*, 240–251.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351>
- Hadiasyah, A. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Al_Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150–158.
- Indriani, W. (2016). Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 1(2), 173–188.
- Lubis, A. S. (2018). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. [http://repository.uinsu.ac.id/5993/1/Skripsi Arti.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/5993/1/Skripsi%20Arti.pdf)
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Mochamad Syafii, M. U. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Dikota Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 07(01), 61–69.
- Muhlis, M., . S., & . R. (2018). Pelatihan dan Pemotivasian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 45. <https://doi.org/10.32832/manager.v1i1.1437>
- Pramiana, O. (2018). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Pt Bpr Pahalapakto. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 3(2), 1–13. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v3i2.642>
- Pramularso, E. Y. (2018). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT Huda Express. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 149–154. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/3908>
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Simanjong, E. F. S., & Limbong, C. H. (2021). Analisis faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai badan pusat statistik kabupaten labuhanbatu. 21–37.

- Simanjourang, Elida F S; Nadeak, F. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu. *Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 01(02), 227–238.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, 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>
- Usoh, N. M., Tewel, B., Pengaruh, R. S., Ker, E., Kerja, P. E., Kerja, K., Budaya, D. A. N., Terhadap, O., Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 2126–2136. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.28125>.