

# 4 PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KALIDONI KOTA PALEMBANG

**Tarmizi Endrianto**

endrianto76@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara Palembang

## ABSTRAK

Dalam organisasi atau instansi selain membicarakan tentang etos kerja tak lupa juga kita membahas mengenai kinerja pegawai. Kinerja sangat penting untuk ditingkatkan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dengan meningkatkan peran etos kerja yang baik, maka akan mendapatkan hasil kinerja yang baik; namun sebaliknya jika etos kerjanya buruk akan berdampak menjadi kinerja yang buruk pula. Jadi, keduanya sangat berkaitan erat demi kemajuan organisasi atau instansi pemerintah. Bagi aparatur pemerintahan, etos kerja tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban—dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa etos kerja pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang menyatakan sudah baik berjumlah 16 orang (52%), dan yang menyatakan cukup baik sebanyak 15 orang (48%), yakni dalam hal kesejahteraan, pelayanan, motivasi, arahan, pujian, insentif, dan tugas-tugas. Namun, dalam hal pengawasan masih kurang optimal karena camat tidak selalu ada di kantor saat jam kerja, dan camat tidak selalu melakukan pengawasan secara rutin dikarenakan camat ada tugas di luar kantor. Kinerja pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang dinyatakan baik oleh sejumlah 24 orang (77%), dan cukup baik menurut 7 orang (23%). Penilaian ini berkaitan dengan kualitas kerja, ketepatan waktu menyelesaikan tugas, inisiatif pegawai, kemampuan atau pengetahuan pegawai dan komunikasi pegawai pada pelayanan masyarakat. Namun, ada pelayanan yang belum optimal disebabkan pegawai sering datang terlambat, izin kerja waktu istirahat melebihi waktu yang telah ditentukan, dan mengobrol di sela-sela jam kerja. Pengaruh etos kerja pimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kalidoni Palembang adalah 87,8%, sedangkan 12,2% faktor lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Kalidoni Palembang.

*Kata kunci: etos kerja, kinerja*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terjadi perubahan yang sangat besar di bidang pemerintahan. Salah satu perubahan itu adalah diwujudkan tata pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa. Hal ini menjadi harapan bagi rakyat dewasa ini. Peristiwa-peristiwa politik yang membawa kondisi perekonomian nasional terpuruk menjadi tonggak kesadaran banyak kalangan untuk kembali menata sistem pemerintahan yang baik. Perhatian untuk dilakukannya reformasi aparatur pemerintah pun meningkat. Reformasi yang dimaksud meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintah, sistem, dan penataan manajemen sumber daya Pegawai Negeri Sipil.

Saat ini etos kerja menjadi salah satu masalah yang penting seiring meningkatnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi globalisasi. Etos kerja sering menjadi isu penting di tengah upaya meningkatkan prestasi kerja dalam rangka pasar bebas. Kualitas sumber daya manusia benar-benar berperan amat penting untuk menegakkan eksistensi di muka bumi.

Banyak pihak menyebutkan bahwa etos kerja di Indonesia belumlah merata. Bagi sebagian orang, bekerja masih dianggap sebagai rutinitas. Bahkan pada sebagian pegawai, terutama bagi mereka yang bertabiat pemalas, bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan. Pemahaman pegawai

tentang etos kerja masih lemah. Ditambah dengan rata-rata pendidikan pegawai yang relatif masih rendah. Alhasil, prestasi kerja dan kinerjanya pun rendah. Tidak heran jika prestasi kerja di Indonesia termasuk yang terendah dibanding dengan negara-negara lain di Asia.

Dalam rumusan Sinamo (2008: 8), etos kerja adalah “seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.” Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu perusahaan menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

Etos kerja dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah dalam diri seseorang. Jika melihat pengertian *etos*—yaitu sikap moral paling dasar dari seseorang yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya—maka dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Sebenarnya di dalam setiap individu telah ada etos kerja yang melekat. Jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif, maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang paling optimal. Hal ini dikarenakan ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam memberikan prestasi dan perilaku yang optimal demi perusahaan tempatnya bekerja.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi, serta loyal pada perusahaan. Etos kerja mendeskripsikan segi-segi kualitas akhlak yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai implementasi dalam aktivitas kerja. Dalam konteks ajaran Islam, misalnya, umatnya sangat didorong untuk bekerja keras, serta memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya etos kerja yang tinggi. Jika pada tataran praktis umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teknologi yang harus dibenahi, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya.

Dalam organisasi atau instansi, selain membicarakan etos kerja, tak lupa juga kita membahas mengenai kinerja pegawai. Kinerja sangat penting untuk ditingkatkan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dengan meningkatkan peran etos kerja yang baik, maka akan didapatkan hasil kinerja yang baik; namun sebaliknya, jika etos kerjanya buruk akan berdampak pada kinerja yang buruk pula. Jadi, keduanya sangat berkaitan erat demi kemajuan organisasi atau instansi pemerintah. Bagi aparatur pemerintahan, etos kerja tersebut mencakup unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban—dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Handoko (2016: 235), kinerja adalah proses tempat organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Proses penilaian kinerja menghasilkan suatu evaluasi atau prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan/atau prediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Proses penilaian ini kurang mempunyai nilai bila karyawan tidak menerima umpan balik mengenai prestasi kerja mereka. Tanpa umpan balik, perilaku karyawan tidak akan dapat diperbaiki.

Berdasarkan pengertian di atas, etos kerja sangat berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Namun, penyebab yang ditimbulkan dari etos kerja terkadang berbanding terbalik. Seperti temuan penulis pada kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, yakni telah diupayakan agar kinerja pegawai membaik tapi pada kenyataannya belum didapatkan seperti yang diharapkan.

Dari observasi penulis di kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, ditemukan berbagai macam indikasi permasalahan. Seperti masih adanya pegawai yang hanya duduk di luar ruangan pada saat jam kerja; pegawai tidak taat dengan apa yang seharusnya dikerjakan ataupun ditaati sesuai peraturan yang ada; datang dan pulang tidak tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan. Pelbagai permasalahan terkait etos kerja pegawai ini, menurut penulis, semestinya tidak serta-merta untuk sepenuhnya menyalahkan pegawai. Dalam kaitan ini diperlukan juga adanya pengawasan dan penegakan aturan secara tegas oleh pemimpin.

## LANDASAN TEORI

### A. Pengertian Pengaruh

Berikut ini akan dijelaskan mengenai pengertian kata *pengaruh*. Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata *pengaruh* bermakna “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang.” Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang” (Depdikbud, 2001: 845).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

### B. Etos Kerja

#### 1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002: 67), etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.

Dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain *starting point*, *to appear*, *disposition*, hingga disimpulkan sebagai *character*.

Menurut Tanjung (2002: 64), etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya. Menurut *Webster's Dictionary* dalam Suseno (2002: 64), etos kerja adalah keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah lembaga (*guiding belief or a person, group or institution*).

#### 2. Ciri-ciri Etos Kerja

Tasmara (2002: 73) menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

##### 1. Disiplin

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan.

##### 2. Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut.

##### 3. Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki

pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi.

##### 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktivitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Anoraga (2001: 52), adalah sebagai berikut:

#### 1. Agama

Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila seseorang tersebut sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

#### 2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat disebut juga sebagai etos budaya, dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja tersebut ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

#### 3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Kondisi lingkungan/geografis lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia dalam melakukan usaha guna bisa mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan bisa mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

#### 4. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

#### 5. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat guna bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

#### 4. Fungsi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2003: 2) ada beberapa fungsi etos kerja, yakni:

- a) Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
- b) Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.
- c) Fungsi etos kerja sebagai penggerak.

### C. Kinerja Pegawai

#### 1. Pengertian Kinerja

Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Faustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*), baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Megginson dalam Mangkunegara (2005: 10), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diemban sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan

termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*organization performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta, besar maupun kecil, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Dengan kata lain, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Sejalan dengan pengertian ini, Mangkunegara (2009) mengatakan, "Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong (2007: 175) dalam buku *Teori Administrasi Publik*, "Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi."

Robbins (dalam Pasolong, 2007: 176) menyebutkan bahwa "Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya."

Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, yang hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan

keahlian dalam bekerja tapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2009: 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan secara psikologis; kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.
2. Faktor motivasi; motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

### 4. Kriteria Kinerja

Dalam menetapkan kriteria kinerja, Mondy dan Noe (2005: 76) membagi menjadi beberapa kriteria, yaitu:

1. *Ciri-ciri*  
Ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.
2. *Perilaku*  
Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang yang terkait dengan tugas atau kompetensi.
3. *Kompetensi*  
Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.
4. *Pencapaian tujuan*  
Jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, maka hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi dan dibandingkan dengan standar.
5. *Peningkatan potensi*  
Ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria difokuskan pada masa lalu dan masa sekarang lalu dibandingkan dengan standar.

### 5. Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 261), “penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.”

Menurut Hasibuan (2000: 87), “penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan ke depan.”

Menurut Mathis (2006: 382), “penilaian kerja adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dikomparasikan dengan standar, yang dilanjutkan dengan memberi informasi tersebut pada karyawan.”

Berdasarkan pengertian tentang kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau suatu taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu, terutama atasan pegawai tersebut.

### 6. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005: 52), tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan pada masa lalu.
2. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
3. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
4. Menganalisis kemampuan karyawan secara individual.

Promosi ialah kenaikan jabatan yang lebih tinggi dengan diikuti peningkatan tanggung jawab dan gaji pula. Promosi ialah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan tanggung jawab dan gaji yang lebih tinggi. Rotasi adalah perpindahan seorang pegawai secara sistematis dari satu posisi ke posisi lainnya di dalam organisasi, dengan tujuan untuk mengurangi kejenuhan dan menambah pengalaman baru.

### 7. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 75), indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Kualitas*  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. *Kuantitas*  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.
3. *Pelaksanaan tugas*  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
4. *Tanggung jawab*  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk

melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### D. Pengertian Pegawai

Menurut Widjaja (dalam Apriyani, 2014: 25), “pegawai adalah tenaga kerja jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha pokok kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).”

Menurut Poerwardaminta (1996: 723), pegawai adalah “orang yang bekerja pada pemerintah/perusahaan.” Widjaja dalam Apriyani (2014: 25) mengatakan bahwa “pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik dalam lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan orang yang bekerja pada instansi pemerintah maupun perusahaan swasta dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta memperoleh hak-hak. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, akan mendapatkan imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef (2009:5) yang mengatakan bahwa “pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.”

Menurut Soedaryono (2000: 6), pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.”

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan rumusan di atas, terdapat unsur-unsur yang harus dipenuhi oleh seseorang agar dapat disebut pegawai negeri, yaitu seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau

tugas negara lainnya, dan digaji menurut peraturan perundangan yang berlaku.

#### HASIL PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada para pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian; yang pertama adalah tanggapan pegawai mengenai gaya etos kerja, dan yang kedua adalah tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Kalidoni berjumlah 31 orang, yang terdiri dari 21 orang sebagai Pegawai Negeri Sipil dan 10 orang sebagai pegawai honorer.

##### A. Etos Kerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang

Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Indikator yang digunakan peneliti adalah:

###### 1. Disiplin

Disiplin diri dapat diartikan sebagai pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita dikarenakan kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan.

**Tabel 8. Disiplin Diri**  
Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.7	9.7	9.7
4.00	17	54.8	54.8	64.5
5.00	11	35.5	35.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 9,7% memilih ragu-ragu, 54,8% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.

###### 2. Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang diperbuatnya tersebut.

**Tabel 9. Kejujuran**  
Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12.9	12.9	12.9
4.00	15	48.4	48.4	61.3
5.00	12	38.7	38.7	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 12,9% memilih ragu-ragu, 48,4% menjawab setuju, dan 38,7% memilih sangat setuju.

3. *Percaya diri*

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki pengertian sebagai tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi.

**Tabel 10. Percaya Diri**  
Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	2	6.5	6.5	6.5
4.00	25	80.6	80.6	87.1
5.00	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 6,5% memilih ragu-ragu, 80,6% menjawab setuju, dan 12,9 % memilih sangat setuju.

4. *Tanggung jawab*

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktivitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

**Tabel 11. Tanggung Jawab**  
Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	1	3.2	3.2	3.2
4.00	20	64.5	64.5	67.7
5.00	10	32.3	32.3	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 3,2 % memilih ragu-ragu, 64,5% menjawab setuju, dan 32,3% memilih sangat setuju.

**B. Kinerja Pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang**

Mangkunegara (2009: 75) mengemukakan indikator-indikator kinerja, yaitu:

1. *Kualitas*

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

**Tabel 12. Kualitas**  
Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.7	9.7	9.7
4.00	17	54.8	54.8	64.5
5.00	11	35.5	35.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 9,7% memilih ragu-ragu, 54,8% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.

2. *Kuantitas*

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

**Tabel 13. Kuantitas**  
Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	12.9	12.9	12.9
4.00	16	51.6	51.6	64.5
5.00	11	35.5	35.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 12,9% memilih ragu-ragu, 51,6% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.

3. *Pelaksanaan tugas*

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

**Tabel 14. Pelaksanaan Tugas**  
Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.7	9.7	9.7
4.00	24	77.4	77.4	87.1
5.00	4	12.9	12.9	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 9,7% memilih ragu-ragu, 77,4% menjawab setuju, dan 12,9% memilih sangat setuju

4. *Tanggung jawab*

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

**Tabel 15. Tanggung Jawab  
Pertanyaan 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	3	9.7	9.7	9.7
4.00	20	64.5	64.5	74.2
5.00	8	25.8	25.8	100.0
Total	31	100.0	100.0	

Dari hasil di atas dapat digambarkan bahwa 9,7% memilih ragu-ragu, 64,5% menjawab setuju, dan 25,8% memilih sangat setuju.

**C. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang**

Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan kepada responden, tahap selanjutnya adalah menentukan pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y. Rumus yang digunakan adalah regresi sederhana. Setelah dilakukan penghitungan dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**1. Uji hipotesis**

Uji hipotesis menggunakan rumus korelasi *product moment*. Berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS 20.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 16. Korelasi  
Correlations**

		Etos_Kerja	Kinerja
Etos_Kerja	Pearson Correlation	1	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	31	31
Kinerja	Pearson Correlation	.787**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	31	31

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS 20.0

Berdasarkan tabel 16 di atas, koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,787 dan jika diinterpretasikan dengan tabel 1 maka tingkat kekuatan pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai berada pada kategori **kuat**.

Tahap selanjutnya adalah melihat tingkat positif/negatif pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai.

$$r_{hit} > r_{tabel}$$

$$0,787 > 0,355$$

Dengan hipotesis statistik:

1. *Jika Ho* : = 0, berarti tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.
2. *Jika Ha* : 0, jika tidak sama dengan atau lebih kurang dari nol, maka terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang.

Berdasarkan perhitungan yang ditunjukkan di atas, maka dinyatakan r hitung lebih besar dari r tabel. Dapat dikatakan bahwa hipotesis (Ho) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Nilai 0,787 yang didapat adalah positif, yang artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada keseluruhan populasi tempat sampel diambil.

**2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang**

Berikut merupakan bagian utama untuk melihat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai:

**Tabel 17. Pengaruh Variabel X terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1(Constant)	1.302	2.272	.573		.001
Etos_Kerja	.741	.108	.787	6.867	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: pengolahan Data Primer dengan IBM SPSS 20.0

Tabel di atas merupakan keluaran persamaan regresi sederhana. Persamaan regresi sederhana tersebut adalah:

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan tabel koefisien di atas, didapat persamaan regresi sederhana berikut:

$$Y = 1,302 + 0,741X$$

Penjelasan dari persamaan regresi di atas adalah:

1. Nilai 1,302 artinya jika tidak ada peningkatan etos kerja X=0, maka kinerja sebesar 1,302.
2. 0,741 artinya jika terjadi penambahan/peningkatan etos kerja, maka tingkat kinerja akan bertambah/meningkat sebesar 0,741.

3. **Persentase Pengaruh (Koefisien Determinasi)**

Berdasarkan tabel berikut, terlihat tingkat persentase pengaruh variabel X terhadap variabel Y

**Tabel 18. Persentase Pengaruh Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 <sup>a</sup>	.619	.606	.82220

a. Predictors: (Constant), Etos\_Kerja

Sumber: Pengolahan Data Primer Menggunakan SPSS versi 20.0

Bagian ini menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang berfungsi untuk memprediksi besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel di atas dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,619 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100 maka didapat bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah 61,9%. Adapun sisanya ( $100-61,9=38,1\%$ ) dipengaruhi variabel lain.

Dalam organisasi atau instansi selain membicarakan tentang etos kerja, tak lupa juga kita membahas mengenai kinerja pegawai. Kinerja sangat penting untuk ditingkatkan dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah. Dengan meningkatkan peran etos kerja yang baik, maka kita akan mendapatkan hasil kinerja yang baik. Namun sebaliknya, jika etos kerjanya buruk maka akan berdampak pada kinerja yang buruk pula. Jadi, keduanya sangat berkaitan erat demi kemajuan organisasi atau instansi pemerintah. Bagi aparatur pemerintahan, etos kerja tersebut mencakupi unsur-unsur ketaatan, kesetiaan, kesungguhan dalam menjalankan tugas dan kesanggupan berkorban—dalam arti mengorbankan kepentingan pribadi dan golongannya untuk kepentingan negara dan masyarakat.

Berikut ini analisis hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti.

Etos kerja mendeskripsikan segi-segi kualitas akhlak yang baik pada manusia, bersumber dari kualitas diri, diwujudkan berdasarkan tata nilai sebagai implementasi dalam aktivitas kerja. Ajaran Islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, serta memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat Islam seolah-olah beretos kerja rendah, maka bukan sistem teknologi yang harus dibenahi, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai

watak dan karakter esensial dari ajaran Islam yang sesungguhnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat indikator etos kerja mendapatkan penilaian yang baik dari responden. Dengan indikator tertinggi adalah pertanyaan tentang disiplin dengan hasil 9,7% memilih ragu-ragu, 54,8% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.

Hasil penilaian yang baik terhadap keempat indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Tasmara (2002: 73). Dalam tulisannya Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. *Disiplin*

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang pencapaian tujuan.

2. *Kejujuran*

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya.

3. *Percaya diri*

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki pengertian sebagai tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi.

4. *Tanggung jawab*

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktivitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja para pegawainya.

Sejalan dengan pengertian tersebut, Mangkunegara (2009) mengatakan bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Hasil penelitian didapatkan bahwa semua indikator mendapatkan penilaian baik dari responden. Penilaian tertinggi berada pada pertanyaan tentang kualitas dengan nilai 9,7% memilih ragu-ragu, 54,8% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.

Hal tersebut sesuai dengan teori Mangkunegara (2009: 67), yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan secara psikologis; kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*.
2. Faktor motivasi; motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Dalam menetapkan kriteria kinerja, Mondy & Noe (2005: 76) membagi menjadi beberapa kriteria, yaitu sebagai berikut:

1. *Ciri-ciri*.

Ciri-ciri karyawan tertentu seperti sikap, penampilan, dan inisiatif merupakan dasar untuk evaluasi.

2. *Perilaku*

Ketika hasil dari tugas individu sulit untuk ditentukan, organisasi dapat mengevaluasi perilaku seseorang terkait dengan tugas atau kompetensi.

3. *Kompetensi*

Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku, dan berhubungan dengan keterampilan interpersonal atau berorientasi bisnis.

4. *Pencapaian tujuan*

Jika organisasi mempertimbangkan hasil akhir pencapaian tujuan sebagai suatu hal yang berarti, maka hasil pencapaian tujuan akan menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi dan dibandingkan dengan standar.

5. *Peningkatan potensi*

Ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, kriteria difokuskan pada masa lalu dan masa sekarang lalu dibandingkan dengan standar.

Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel Kepemimpinan sebesar 1,302 dengan konstanta sebesar 0,741 sehingga diperoleh model regresi linier sederhana  $Y = 1,302 + 0,741X$ . Berdasarkan hasil regresi linier, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kalidoni Palembang.

Dari tabel koefisien determinasi dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,619 yang artinya jika dikuadratkan dengan hasil korelasi yang dikalikan 100%, maka didapat bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah 61,9%. Adapun sisanya ( $100-61,9=38,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan Tasmara (2002: 67), etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sementara dalam bahasa Inggris, etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain *starting point, to appear, disposition*, hingga disimpulkan sebagai *character*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Anoraga (2001:52) adalah sebagai berikut:

1. *Agama*

Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila seseorang tersebut bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. *Budaya*

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat disebut juga sebagai etos budaya, dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja tersebut ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. *Sosial Politik*

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan bisa menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Kondisi lingkungan/geografis lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia dalam melakukan usaha guna bisa mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan bisa mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4. *Pendidikan*

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

5. *Struktur Ekonomi*

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang dapat memberikan insentif bagi anggota masyarakat guna bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Menurut Sinamo (2003: 2), ada beberapa fungsi etos kerja:

- a) Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
- b) Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.
- c) Fungsi etos kerja sebagai penggerak.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Kecamatan Kalidoni Kota Palembang, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Etos kerja pada Kecamatan Kalidoni Palembang disimpulkan sudah baik. Keempat indikator etos kerja mendapatkan penilaian yang baik dari responden. Indikator tertinggi adalah pertanyaan tentang disiplin dengan hasil 9,7% memilih ragu-ragu, 54,8% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.
  2. Kinerja pegawai Kecamatan Kalidoni Palembang disimpulkan sudah baik. Hal ini terlihat bahwa semua indikator mendapatkan penilaian baik dari responden. Penilaian tertinggi berada pada pertanyaan tentang kualitas dengan nilai 9,7% memilih ragu-ragu, 54,8% menjawab setuju, dan 35,5% memilih sangat setuju.
  3. Tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kalidoni Palembang, dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,302 dengan konstanta sebesar 0,741 sehingga model regresi linier sederhana yaitu  $Y = 1,302 + 0,741X$ . Berdasarkan hasil regresi linier dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Kalidoni Palembang. Dari tabel koefisien determinasi dapat terlihat tabel R Square sebesar 0,619 yang jika dikuadratkan dengan hasil korelasi lalu dikalikan 100%, maka didapat bahwa pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah 61,9%. Adapun sisanya ( $100-61,9=38,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain.
-

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Eny Retna; Wulandari, Diah.** (2009). *Asuhan Kebidanan Nifas*. Yogyakarta: Mitra Cendika Press
- Anoraga, Pandji.** (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdikbud.** (2001). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Handoko, T. Hani.** (2015). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.** (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- . (2009) *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mathis, Robert L. & Jackson, Jhon H.** (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M.** (2005). *Human Resource Management. Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.
- Musanef.** (1984). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung
- Pasolong, Harbani.** (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Poerwadarminta, W.J.S.** (1996). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul.** (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal.** (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sedarmayanti.** (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke-5). Bandung: Refika Aditama
- Sinamo, Jansen H.** (2008). *8 Etos Kerja Profesional* (cetakan ke-8). Jakarta: Malta Printindo
- Soedaryono.** (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.** (2012). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tasmara, Toto.** (2002). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa