

ANALISIS ETOS KERJA KARYAWAN PADA PD. BPR GEMILANG TEMBILAHAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Meilisa Syelviani, Maya Aulia

Meilisasylviani2@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk sikap karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan keseriusan karyawan saat bekerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel yang digunakan yaitu terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah sikap karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan keseriusan karyawan saat bekerja sedangkan variabel terikat adalah etos kerja.

Penelitian dilakukan di Kabupaten Indragiri Hilir dengan objek penelitiannya adalah PD. BPR Gemilang Tembilihan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2021 sampai selesai. Sampel sebanyak 30 (tiga puluh) orang responden. Jenis data yang digunakan kualitatif dan kuantitatif serta sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu dengan daftar pertanyaan dan studi kepustakaan. Adapun analisa data menggunakan regresi linier berganda.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh antara sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan sebesar 84% yang dipengaruhi oleh etos kerja. Sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji secara parsial bahwa Sikap Karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan. Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan. Keseriusan karyawan saat bekerja (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan. Uji simultan diketahui bahwa sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan.

Kata Kunci: Sikap karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja, etos kerja

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia saat ini telah terbukti sangat vital dalam organisasi. Sumber Daya Manusia telah diposisikan menjadi yang utama, bahkan sudah di tetapkan sebagai "Human capital" dimana manusia dipandang sebagai faktor yang dapat menghasilkan modal. Artinya, Sumber Daya Manusia dapat menyusun *business plan* dengan baik sehingga dapat meyakinkan investor

untuk membiayai proyek yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut, Sumber Daya Manusia selain di posisikan sebagai "Human Capital" juga di posisikan sebagai "Human Investment" yang berarti Sumber Daya Manusia tersebut adalah sebagai investasi. Untuk itu dibutuhkan juga tingkat pendidikan formal, in-formal maupun non formalnya, akan tetapi peningkatan kemampuan tersebut membutuhkan investasi yang besar ketika sudah berhasil manusia

tersebut akan berfungsi sebagai tambang bagi organisasi. Oleh sebab itu dibutuhkan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik.

Di dalam sistem organisasi suatu kantor, potensi dari Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam tujuan suatu kantor, oleh karena itu kantor perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu kantor adalah bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedia dana saja tapi faktor Manusia adalah faktor terpenting, melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, efektivitas dari tenaga kerja yang sudah ada dapat di tingkatkan. Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya. Sikap strategik ini merupakan refleksi dari kebutuhan manusia, yang pada dasarnya merupakan bagian integral dari sistem nilai budaya sebagai keseluruhan cara hidupnya. Oleh karena itu, kebutuhan akan menjadi senyawa dalam kehidupan manusia.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Etos kerja yang dimaksudkan adalah penanaman semangat untuk bekerja dan berkreatifitas. Karena sikap yang bermalas-malasan dan tidak kreatif merupakan cerminan sikap yang tidak memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang terindikasi dari rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang digelutnya. Selain dari itu, membudayakan diri hidup disiplin dalam hal memanfaatkan waktu yang sebaik-baiknya juga merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas yang dibebankan.

Karena hal tersebut merupakan penentu terhadap keberhasilan dan hasil kerja.

Etos kerja yang baik mungkin saja dapat dimiliki oleh seorang karyawan dengan dorongan dari diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan. Namun peran perusahaan dalam mendesain lingkungan kerja dapat pula turut mempengaruhi karyawan yang akan mendukung terciptanya etos kerja yang positif hingga menjadi loyal pada perusahaan. Suatu instansi akan sangat puas apabila memiliki karyawan yang berprestasi, disiplin, setia dan loyal terhadap organisasi. Karyawan yang loyal akan mempermudah tercapainya sasaran strategik organisasi yang dalam hal ini untuk mendapat keuntungan, berkembang dan Bertahan/berkelanjutan. Memiliki karyawan yang loyal juga dapat membantu mengurangi komponen biaya-biaya tambahan seperti biaya perekrutan, pelatihan dan mempercepat waktu pencapaian target.

Etos kerja yang tinggi harusnya dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilaan belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin menjalankan peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan instansi, masih ada karyawan kurang jujur dalam melaporkan hasil pekerjaannya.

Etos kerja karyawan pada Bank PD BPR Gemilang Tembilaan karyawan khususnya bagian *teller* yaitu melayani nasabah dengan ramah, sehingga nasabah tertarik untuk melakukan transaksi baik penyetoran, penarikan, atau tranfer uang ke bank lainnya, sehingga meningkatkan etos kerja karyawan pada Bank PD BPR Gemilang dengan pelayanan yang baik.

Etos kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dalam perilaku individu tersebut dalam bekerja seperti datang dan pulang kerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jujur, dan memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Hal ini dipandang sangat penting bagi sebuah organisasi, organisasi juga membutuhkan komitmen dan kerja keras yang baik dari setiap karyawan yang berkerja. Ketika karyawan dalam suatu organisasi tidak memiliki etos kerja yang baik maka dapat mempengaruhi menurunnya kinerja dan dampak buruknya bisa pemutusan kerja.

Permasalahan yang ada pada perbankan adalah masih kewalahan dalam melayani semua nasabah. Lalu dari segi waktu, nasabah tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan *Customer Service* dalam melakukan transaksinya. Kemudian kendala yang dihadapi *Customer Service* masalah koneksi internet sehingga nasabah merasa dirugikan

Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja terdiri atas factor internal dan factor eksternal. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses (*achievement*), pengakuan (*recognition*), kemungkinan untuk meningkat dalam karier (*advancement*), tanggungjawab (*responsibility*), kemungkinan berkembang (*growth possibilities*), dan pekerjaan itu sendiri (*the work itself*). Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan karyawan hingga mencapai performa yang tertinggi.

Ketika dalam lingkungan kerja yang telah membudayakan etos kerja yang tinggi maka pastinya semua yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut akan memberikan tanggung jawabnya yang baik. Segala tugas dan pekerjaan yang dilakukan pastinya juga tepat waktu. Sehingga ketika semua orang telah melakukan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai dengan target, maka suasana kerja akan terasa sangat nyaman.

Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan etos kerja atau kegairahan kerja merupakan kesenangan

yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu etos kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Nitisemito, 2015; 68). Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Sinamo (Darodjat, 2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos juga berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi, guna mewujudkan sesuatu cita-cita

Dalam penelitian ini ingin melihat bagaimana analisis dari etos kerja karyawan. Selain itu, ingin menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja mereka. Untuk mengingat arti pentingnya etos kerja dalam bekerja bagi karyawannya dan pengaruhnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Etos Kerja Karyawan Pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir."**

Perumusan Masalah

1. Apakah sikap karyawan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir?
2. Apakah kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir?

3. Apakah keseriusan karyawan saat bekerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Apakah sikap karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan keseriusan karyawan saat bekerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir?
- c. Bagi Akedemisi, sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti lain yang berminat pada topik atau bidang kajian yang sama dan dapat memperkaya bahan kepustakaan serta mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Telaah Pustaka

Sikap Karyawan

Sikap karyawan adalah Fleksibel saat bekerja dan Penyesuaian kerja (Nitisemito, 2015; 68)..

Kesediaan dalam Melaksanakan Pekerjaan

Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan adalah kepatuhan karyawan dalam bekerja dan kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Nitisemito, 2015;68).

Keseriusan Karyawan saat Bekerja

Keseriusan karyawan saat bekerja adalah kesungguhan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya (Nitisemito, 2015;68)

Etos Kerja

Etos kerja atau kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan (Nitisemito, 2015;68)

Hipotesis

1. Diduga sikap karyawan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Diduga kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Diduga keseriusan karyawan saat bekerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Diduga sikap karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh sikap karyawan terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir
- b. Untuk mengetahui pengaruh kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keseriusan karyawan saat bekerja terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir?
- d. Untuk mengetahui pengaruh sikap karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan keseriusan karyawan saat bekerja terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah di peroleh dari bangku kuliah pada Universitas Islam Indragiri (UNISI) Tembilihan serta di harapkan dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan etos kerja.
- b. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan etos kerja karyawan PD. BPR Gemilang Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir serta untuk mengetahui apa yang diinginkan oleh karyawan.

pekerjaannya dan keseriusan karyawan saat bekerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent variable*). Menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu sikap karyawan (X_1), kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (X_2) dan keseriusan karyawan saat bekerja (X_3)
Variabel terikat (*Dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:61). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Etos Kerja (Y)

3. Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian diperkirakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan Maret 2021.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data
 - a. Data kuantitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistika (Sugiyono, 2011:7). Adpaun datanya diperoleh dari PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang dapat dihitung, seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang dalam penelitian.
 - b. Data kualitatif yaitu jenis data penelitian yang data penelitiannya berupa pernyataan atau tidak berbentuk angka-angka. (Sugiyono, 2011:7), seperti gambaran umum perusahaan, hasil

kuesioner, dan data-data lain yang menunjang dalam penelitian.

2. Sumber Data

- 1) Data Primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011:137). Dalam hal ini peneliti menyebar kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 33 orang.
- 2) Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2011:137). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan histories yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasiakan dan yang tidak dipublikasikan seperti sejarah berdirinya PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto, (2010: 173) berpendapat "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang karyawan PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Sampel

Menurut (Arikunto, 2010: 134) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Dari pernyataan dari Arikonto (2010: 118), membedakan untuk subjek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, dengan menyatakan seperti berikut: "Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% - 15%, atau 20% - 25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan

dari setiap subyek dan besarnya resiko yang ditanggung oleh peneliti”.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability* sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:118) Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 33 (tiga puluh tiga) orang karyawan Pada PD. BPR Gemilang Tembilahan

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan didalam penelitian digunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara (*interview*)

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab dengan karyawan PD. BPR Gemilang Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir.

b. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

c. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis dan disertasi, peraturan-peraturan,

ketetapan-ketetapan, buku tahunan, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

Analisa Data

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisa data secara statistik dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 26 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Adapun teknik-teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument menurut Arikunto (2010; 144). Sedangkan menurut Imam Ghazali (2005; 142) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah / valid tidak suatu kuisisioner, suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2005: 170) Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian suatu kuisisioner dikatakan Reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu untuk mengukur Reliabilitas dengan Uji Statistik *Cronbach.Alpha* () suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Kalsik

Uji asumsi klasik di lakukan untuk mengetahui kondisi data yang di gunakan dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar di peroleh model analisis yang tepat untuk di pergunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji

autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah keterangan singkat mengenai masing-masing uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas di maksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila asumsi di langgar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji normalitas di lakukan melalui uji statistik. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji statistik non parametrik *kolmogorov-sminov* (K-S). jika hasil kolmogorov-sminov menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal. (Ghozali, 2005)

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang satu dengan yang lain saling berkorelasi atau tidak. Dalam uji ini, variabel independen tidak saling berkorelasi, dikarenakan apabila terjadi korelasi antara variabel independen maka dapat di pastikan variabel penelitian tersebut tidak orthogonal atau dengan kata lain nilai korelasi antara variabel independen adalah nol. Menurut (Ghozali, 2005).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam mode regresi linear adalah korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Menurut Ghozali (2005; 103), salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya terjadi autokorelasi pada data penelitian adalah menggunakan Run Test. Run test di gunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis). Model yang baik adalah model yang tidak tepat autokorelasi dengan melihat tingkat signifikansi di atas 0,05 (Ghozali, 2005; 104).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi terjadi heteroskedastisitas. Jika propitabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat di simpulkan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas (Ghozali, 2005; 105).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2011:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Etos Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Sikap Karyawan

X_2 = Perasaan Seorang Karyawan

X_3 = Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

X_4 = Keseriusan Karyawan saat bekerja

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil bararti variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2005). Nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual varabel penelitian.

c. Uji Simultan (uji F)

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005:250)

2.	Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X ₂)	0,773	Reliabel
3.	Keseriusan karyawan saat bekerja (X ₃)	0,693	Reliabel
4.	Etos Kerja (Y)	0,773	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,61 atau lebih besar dari nilai r tabel yang dihasilkan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 13: Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1.	Sikap Karyawan (X ₁)	1	0,682	0,3494	Valid
		2	0,467	0,3494	Valid
		3	0,756	0,3494	Valid
		4	0,614	0,3494	Valid
		5	0,551	0,3494	Valid
		6	0,719	0,3494	Valid
		7	0,515	0,3494	Valid
		8	0,549	0,3494	Valid
2.	Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X ₂)	1	0,700	0,3494	Valid
		2	0,857	0,3494	Valid
		3	0,885	0,3494	Valid
		4	0,641	0,3494	Valid
3.	Keseriusan karyawan saat bekerja (X ₃)	1	0,637	0,3494	Valid
		2	0,832	0,3494	Valid
		3	0,511	0,3494	Valid
		4	0,847	0,3494	Valid
4.	Etos Kerja (Y)	1	0,633	0,3494	Valid
		2	0,764	0,3494	Valid
		3	0,466	0,3494	Valid
		4	0,472	0,3494	Valid
		5	0,427	0,3494	Valid
		6	0,654	0,3494	Valid
		7	0,463	0,3494	Valid
		8	0,376	0,3494	Valid
		9	0,607	0,3494	Valid
		10	0,631	0,3494	Valid
		11	0,422	0,3494	Valid
		12	0,463	0,3494	Valid
		13	0,393	0,3494	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai r_{hitung} ≥ r_{tabel}, yang mana r_{tabel} dari 30 responden adalah 0,3494, dan P ≤ 0,05 sehingga keseluruhan penelitian tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Suatu data penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar α ≥ 0,05. (Ghozali, 2005:133)

Tabel 14: Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1.	Sikap Karyawan (X ₁)	0,752	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 15 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10004425
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.074
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS 2021

Dari hasil pengolahan data uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 16 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-Smirnov yang dihasilkan sebesar 0,200 dengan nilai signifikan yang di hasilkan lebih besar dari 0,05, dimana data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 16 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics
	Tolerance VIF

Model	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 (Constant)				
Sikap Karyawan	.406			
Kesediaan	.794			
Keseriusan	.370			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS 2021*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya kolerasi yang besar diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 16. Hasil dari tabel 16 tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu: Sikap Karyawan bernilai sebesar 2,463, kesediaan karyawan dalam bekerja sebesar 1,256 dan keseriusan karyawan dalam bekerja sebesar 2,7000 dimana memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 17 : Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.821	1.16178	2.400

a. Predictors: (Constant), Keseriusan, Kesediaan, Sikap Karyawan

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin Watson (DW) yang sebesar 2,400 yang berada pada interval, yaitu 1,553 - 2447. Maka itu tidak terdapat autokorelasi

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18: Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.949
Sikap Karyawan	.600
Kesediaan	.707
Keseriusan	.966

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Sumber : *Data Olahan SPSS 2021*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dari output di atas, maka tampak bahwa kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas, variabel Sikap Karyawan memiliki nilai sig 0,600 > 0,05, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan nilai sig 0,707 > 0,05 dan keseriusan saat bekerja nilai sig 0,966 > 0,05, maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 19: Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	
1	(Constant)	18.029	3.497		5.156	.000
	Sikap Karyawan	.572	.135	.521	4.226	.000
	Kesediaan	.438	.166	.232	2.634	.014
	Keseriusan	.561	.226	.320	2.481	.020

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : *Data Olahan SPSS 2021.*

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 18,029 + 0,572X_1 + 0,438X_2 + 0,561 X_3 + E$$

- a. Konstanta (a) sebesar 18,029, yang menunjukkan apabila sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja

- di perhatikan, maka Etos Kerja akan tetap sebesar 18,029.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,572 menyatakan bahwa jika sikap karyawan mengalami peningkatan satu satuan maka Etos Kerja akan meningkat sebesar 0,572.
- c. Nilai koefisien regresi sebesar 0,438 menyatakan bahwa jika Kesiediaan dalam melaksanakan pekerjaan mengalami peningkatan satu satuan maka etos kerja akan meningkat sebesar 0,438.
- d. Nilai koefisien regresi sebesar 0,561 menyatakan bahwa jika Keseriusan karyawan saat bekerja mengalami peningkatan dalam satu satuan, maka etos kerja akan meningkat sebesar 0,561.

4. Uji Hipotesis

- a. Koefisien determinasi (R Square)
 Uji koefisien determinasi yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 20: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^b	.840	.821	1.16178	2.400

a. Predictors: (Constant), Keseriusan , Kesiediaan, Sikap Karyawan
 b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2021
 Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi atau hubungan yang dimiliki variabel sikap karyawan, perasaan karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja adalah sebesar 0,916 yang menunjukkan hubungan antara sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja terhadap etos kerja adalah cukup kuat. Adapun nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,840 hal ini berarti

84% variabel sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja dipengaruhi oleh etos kerja. Sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini atau di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

b. Uji statistik t
Tabel 21 : Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standard Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.029	3.497		5.156	.000
	Sikap Karyawan	.572	.135	.521	4.226	.000
	Kesiediaan	.438	.166	.232	2.634	.014
	Keseriusan	.561	.226	.320	2.481	.020

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS 2021, Versi 26.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1) Sikap Karyawan

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, dimana nilai Variabel X₁ mempunyai t_{hitung} yakni 4,226 dengan t_{tabel} (α = 0,05 dan df = n - k = 30 - 4 = 26, sehingga t_{hitung} = 2,05553. Jadi t_{hitung} 4,226 > t_{tabel} 2,05553. Hal tersebut membuktikan bahwa sikap karyawan (X₁) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan

2) Kesiediaan dalam melaksanakan pekerjaan

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,014. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,014 < 0,05, dimana nilai Variabel X₂ mempunyai t_{hitung}

yakni 2,634 dengan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 30 - 4 = 26$, sehingga $t_{\text{tabel}} = 2,05553$). Jadi $t_{\text{hitung}} X_2 2,534 > t_{\text{tabel}} 2,05553$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan.

3) Keseriusan karyawan saat bekerja

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,020. Nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,020 < 0,05$, dimana nilai Variabel X_3 mempunyai t_{hitung} yakni 2,481 dengan t_{tabel} ($\alpha = 0,05$ dan $df = n - k = 30 - 4 = 26$, sehingga $t_{\text{tabel}} = 2,05553$). Jadi $t_{\text{hitung}} X_3 2,481 > t_{\text{tabel}} 2,05553$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel keseriusan karyawan saat bekerja (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan

c. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 22: Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.607	3	61.202	45.344	.000 ^b
	Residual	35.093	26	1.350		
	Total	218.700	29			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Keseriusan, Kesediaan, Sikap Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 2021, versi 26

Pengujian hipotesis mengenai variabel sikap karyawan, perasaan karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan secara simultan pada tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 29,269, yang mana F_{tabel} dilihat dengan $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$, $df_2 = n - k = 30 - 4 = 26$, sehingga $F_{\text{tabel}} = 2,98$, sehingga $F_{\text{hitung}} 29,269 > F_{\text{tabel}} 2,98$. Dan pada tabel di atas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000.

Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel di atas $0,000 < 0,05$ maka H_4 diterima dan H_0 di tolak, hal ini berarti variabel sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian lapangan dan setelah diolah berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian yang penulis kemukakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, yaitu:

1. Dari hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan sebesar 84% yang dipengaruhi oleh etos kerja. Sisanya sebesar 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Uji secara parsial bahwa Sikap Karyawan (X_1) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan
3. Kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan.
4. Keseriusan karyawan saat bekerja (X_3) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan
5. Uji simultan diketahui bahwa sikap karyawan, kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan, keseriusan karyawan saat bekerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PD. BPR Gemilang Tembilihan.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel lainnya selain dari yang peneliti lakukan yaitu factor

dari etos kerja, dan persamaan regresi linier berganda maupun menggunakan variabel independensi atau moderasi selain dari yang penulis teliti.

2. PD. BPR Gemilang Tembilahan harus dapat meningkatkan Etos kerja dan pelayanan prima terhadap masyarakat/nasabah tanpa memandang status jabatan apa saja yang menggunakan jasa perbankan PD. Bank Perkreditan Rakyat Gemilang.
3. Karyawan harus lebih bersikap baik dalam memberikan pelayanan kepada nasabah agar banyak nasabah yang melakukan penabung pada PD. BPR Gemilang Tembilahan
4. Adanya kerja sama yang baik antara atasa dengan bahwan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah di tentukan perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, Cetakan kedua. PT Rineka Cipta. Jakarta. 2010.
- Arisandy, Desy. *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik "Ken Lila Production" Di Jakarta*, Jurnal Psyche, 1 (2). 2004.
- Asmiarsih, Tety. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang. 2006.
- Bacal, Robert. *Performance Management*. Alih Bahasa oleh Surya Dharma. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2007.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta. 2015.
- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*. PT. Rajawali. Jakarta. 2011.
- Federika MM. *Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawandi Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi Universitas Sanata DharmaYogyakarta. 2016.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2005.
- Gibson, et.al. *Organisasi (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta. 2009.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta. 2008.
- Gouzaly, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta. 2006.
- G.R. Terry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2008.
- Handoko, Hani, T. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta. 2012.
- Hardiansyah. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Skripsi Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2017
- Hasibuan, Melayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. 2016.
- Heidjrachman, Ranupandojo & Husnan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta. 2006.

- Husein Umar. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2005.
- Isyandi, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. UNRI Press. Pekanbaru. 2006.
- Khasanah, Uswatun. *Etos Kerja : sarana Menuju Puncak Prestasi*, Cetakan I. BPFE. Yogyakarta. 2004.
- Lawu. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1 Tahun 2019 Bina Sarana Informatika Jakarta. 2019
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2012.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta. 2006.
- Moekijat. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Pionir Jaya. Bandung. 2001
- Mondy, R. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta. 2010.
- Muhaimin. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi Pada PT. Primarindo Asia Infrastruktur Tbk Bandung*, Jurnal Psyche, 1 (1). 2004.
- Nitisemito. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung. 2015.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Erlangga. Jakarta. 2008.
- Priansa, D. J. *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung. 2014.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Bandung. 2014.
- Priyatno, Duwi. *Buku Pintar Statistik Komputer*. MediaKom. Yogyakarta. 2011.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2005.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta. 2011.
- Sari *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 64 No. 1 November 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id. 2018
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2006.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung. 2009.
- Simanjuntak, Payaman J. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI. Jakarta. 2005.
- Simanjuntak. *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Padakantor Pelayanan Pajak Pratama Medan*

Polonia. Jurnal Manajemen
Bisnis Jurnal Magister
Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari
2020. Universitas Islam
Sumatera Utara. 2020

Sinamo, Jansen. *8 Etos Kerja Profesional*.
Institut Dharma Mahardika.
Jakarta. 2014.

Sinungan, Muchdarsyah. *Prduktivitas Apa
dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
Jakarta. 2007.

Suad Husnan dan Enny Pudjiastuti. *Dasar -
dasar Manajemen Keuangan*
.UPPAMP YKPN,Yogyakarta.
2004.

Sulastri, Ayu.*Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
2012

Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek
Kepemimpinan* , PT. RINEKA
CIPTA Jakarta. 2003.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, IKAPI,
CV. Alfabeta. Bandung. 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif,
kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
Bandung. 2011

Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Su
Daya Manusia(Cetakan
tujuh)*. Kencana Prenada I
Group. Jakarta. 2015.

Stoner. *Manajemen jilid 1*. Jakarta :
Erlangga. Jakarta. 2000

The Liang Gie. *Administrasi Perkantoran
Modern*. Yayasan Studi Ilmu dan
Teknologi. Yogyakarta. 2005.

Whitemore, Jhon. *Coaching Performance*.
Alih Bahasa oleh Y. Dwi Helly
Purnomo. PT. Gramedia Pustaka
Utama. Jakarta. 2006.

Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*.
Andi. Yogyakarta. 2007.