



DAMPAK ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS

Muhammad Saman¹, Suwarno², Surajiyo²

^{1,2,3}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: ¹samanifan@gmail.com, ²Suwarno@univbinainsan.ac.id, ³surajiyo@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hal tersebut disebabkan masih adanya pegawai yang kurang berkomitmen untuk mentaati anjuran atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Selain itu masih kurangnya komunikasi antar bidang, sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja Berdampak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7.207 > 0,681$. Komunikasi Berdampak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $6,710 > 0,681$. Etos Kerja dan Komunikasi berdampak signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu $47,099 > 2,84$.

Kata Kunci: Etos Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai

Abstract

The problem in this study is that there are still employees who have not completed work on time, this is because there are still employees who are less committed to obeying the advice of their superiors to complete the job well. In addition, there is still a lack of communication between fields, thus hampering the process of completing the work. This study used the method of collecting data from observations, questionnaires and documentation. The results of the study show that work ethic has a significant impact on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency, as evidenced by the value of t_{count} greater than t_{table} , namely $7.207 > 0.681$. Communication has a significant impact on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency, as evidenced by the value of t_{count} which is greater than t_{table} , which is $6.710 > 0.681$. Work ethic and communication have a significant impact on the performance of employees of the Regional Financial and Asset Management Agency of Musi Rawas Regency, as evidenced by the f_{count} value which is greater than the f_{table} value, namely $47,099 > 2.84$.

Keywords: Work Ethic, Communication, and Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Pegawai menempati posisi penting dalam usaha untuk mencapai tujuan Organisasi yang telah direncanakan. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh

pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut kearah kemajuan yang diinginkan organisasi. Hal tersebut dikarena pegawai merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang



mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh Organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan Organisasi. Menurut (Priansa, 2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut (D. dalam Sukmawati, 2020) 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. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai harus memiliki Etos kerja yang tinggi atau memiliki perilaku yang positif, agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Namun perlu disadari bahwa individu-individu dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja.

Penyampaian komunikasi yang baik merupakan hal yang sangat penting, karena seorang pemimpin tidak dapat melakukan pekerjaannya sendirian. Keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan pegawainya. Disinilah letak pentingnya pemberian komunikasi baik dari pimpinan kepada pegawai ataupun komunikasi antar pegawai dalam setiap bidang kerjanya, agar mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya masing-masing (Afrianti, 2021).

Studi yang dikemukakan oleh Nurjana (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$

tabel atau ($6,628 > 2,002$). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($6,311 > 2,002$). Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap Kinerja Pegawai kantor BPKAD kabupaten Musi Rawas. Fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Belum optimalnya kinerja yang dianggap baik dan memenuhi syarat. Berhubungan dengan Etos Kerja meliputi masih adanya pegawai yang kurang berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berhubungan dengan komunikasi meliputi, Penyampaian informasi yang masih belum tepat sasaran. Masih kurangnya partisipasi pegawai dalam keterlibatan pembuatan keputusan. Masih kurangnya komunikasi antar bidang, sehingga menghambat proses penyelesaian pekerjaan. Melihat latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Dampak Etos Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Musi Rawas”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Bintoro, 2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam

pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Menurut (wilson bangun, 2016), indikator kinerja adalah: 1). Jumlah pekerjaan 2). Kualitas pekerjaan, 3). Ketepatan waktu 4). Kehadiran 5). Kemampuan kerja sama.

Menurut (Zamzam, 2017), Etos Kerja adalah seperangkat konsep tentang nilai kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang. Menurut (Priansa, 2016), Etos Kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh Pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Menurut (Simanjuntak, 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut (Risnawati, 2021), Indikator Etos Kerja terdiri dari: penilaian kerja, pandangan kerja, aktivitas, ketekunan, dan ibadah. Menurut (Wibowo, 2016), Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat. Menurut (wilson bangun, 2016), Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Menurut (Wibowo, 2016), Model Komunikasi menggambarkan jalannya proses komunikasi, bagaimana komunikasi mengalir melalui saluran komunikasi dari

sender sebagai pengirim, kepada receiver sebagai penerima. Menurut (Ruslan, 2016), Metode Komunikasi bersifat tiga dimensi, yaitu sebagai berikut: Komunikasi vertikal, yaitu arus komunikasi dua arah timbal balik. Komunikasi jenis ini memegang peranan penting dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen; Komunikasi horizontal, yaitu komunikasi satu level yang terjadi antara para pegawai dengan pegawai lainnya, antara satu bidang dengan bidang lainnya; Komunikasi eksternal, yaitu komunikasi yang berlangsung atau terjadi dua arah antara pihak organisasi/lembaga dengan pihak luar.

Menurut (Hamali, 2016), Metode atau pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami konsep Komunikasi sebagai proses dalam organisasi, yaitu: Komunikasi dipandang sebagai proses penyampaian informasi. Keberhasilan proses penyampaian tersebut terletak pada penguasaan materi atau fakta dan pengaturan cara-cara penyampaian; Komunikasi sebagai suatu proses penyampaian berbagai gagasan dari seseorang kepada orang lain. Penerima pesan dianggap sebagai bagian dari proses komunikasi, namun penekanannya terletak pada pengirim pesan; Komunikasi dipandang sebagai proses menciptakan arti dari ide atau gagasan konsep. Komunikasi bukan proses penyampaian arti atau gagasan, sebab arti itu tidak dapat disampaikan atau dipindah-pindahkan, tetapi terjadi dalam diri setiap individu yang terlibat dalam komunikasi;

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yaitu pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan

variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Instrumen yang diambil peneliti berdasarkan teori tentang etos kerja, komunikasi, dan kinerja pegawai. Dalam

pembuatan instrumen, peneliti menyesuaikan instrumen dari teori para ahli dengan berdasarkan tempat yang diteliti. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 44 orang. teknik pengumpulan data meliputi:

a. Observasi.

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi dilaksanakan di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Mengenai Etos Kerja, Komunikasi, dan kinerja pegawai di Badan

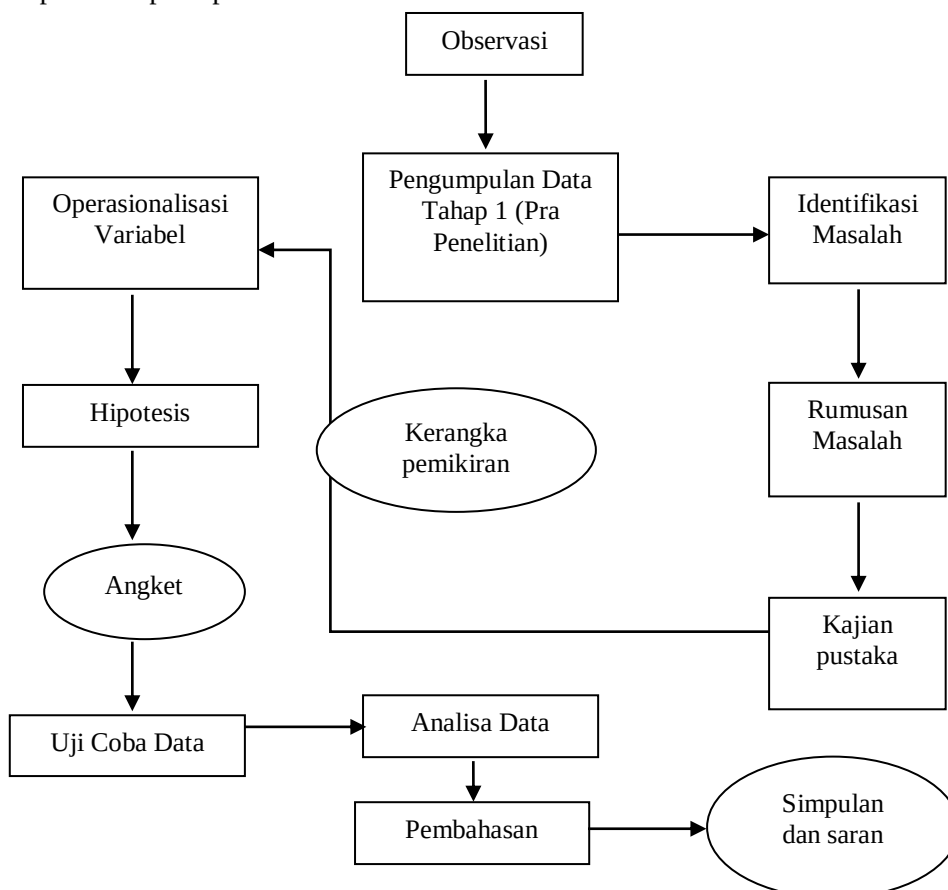
b. Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas; Kuesioner (Angket).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab;

c. Dokumentasi.

yaitu teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung terhadap dokumen-dokumen yang ada, berupa daftar hadir pegawai, struktur organisasi.

Berikut prosedur pada penelitian ini:



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas, dari kelima belas pernyataan uji validitas dan reliabilitas, instrumen Etos Kerja, komunikasi dan kinerja pegawai dengan

jumlah responden sebanyak 20 orang, semua pernyataan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan setiap nilai korelasi per item terhadap total item nya lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian kuesioner

penelitian dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Etos Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan uji statistik t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Berdampak positif Terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7.207 > 0,681$, berarti bahwa secara parsial variabel Etos Kerja memiliki Dampak yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima. Dampak tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kuesioner, jawaban responden persentase tertinggi pada alternatif jawaban Setuju, jawaban terbanyak di pernyataan no 2, 5 dan 14 yaitu sebesar 75,5%, yang berarti responden menunjukkan kesamaan pendapat yaitu setuju bahwa Pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai diharapkan merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah tanggung jawabnya. Pegawai diharapkan melakukan pekerjaan dengan cermat. Sejalan dengan pendapat Priansa (2016), Etos Kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh Pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Selain itu juga hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjana (2021) yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor". Hasil penelitiannya menunjukkan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Etos Kerja berdampak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut ditunjukkan

dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7.207 > 0,681$. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya. Berdasarkan fenomena yang ada dan dari hasil penelitian, diharapkan pegawai lebih konsisten dan konsekuen dalam meningkatkan kinerja. Disamping itu adanya dampak langsung Etos Kerja terhadap kinerja secara signifikan, ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat ditentukan oleh faktor Etos Kerja.

Komunikasi Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan uji statistik t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai, hal tersebut ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $6,710 > 0,681$, berarti bahwa secara parsial variabel Komunikasi memiliki dampak yang signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan hipotesis pada penelitian ini terbukti atau hipotesis diterima. Dampak tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kuesioner, jawaban responden persentase tertinggi pada alternatif jawaban Setuju, jawaban terbanyak di pernyataan no 4,9,11,16 dan 21 yaitu sebesar 70,5%, yang berarti responden menunjukkan kesamaan pendapat yaitu setuju bahwa

Media yang akan dipakai untuk menyampaikan pesan harus merupakan hal penting dalam Komunikasi. Komunikasi yang baik harus tercipta antara pimpinan dan pegawai. Pemimpin menyampaikan informasi kepada pegawai agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik. Sejalan dengan pendapat menurut Hamali (2016) Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang atasan kepada pegawai atau para

bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian (2021), yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pengelolah dan Keuangan Aset Daerah (BPKAD) Kota Tasik Malaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi berdampak terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,710 > 0,681$. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan terbukti kebenarannya. Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian, diharapkan komunikasi lebih konsisten dan konsekuen dalam memberikan dampak kinerja pegawai atau kondisi amat baik. Disamping itu adanya dampak langsung komunikasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan, ini menunjukan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor komunikasi.

Etos Kerja dan Komunikasi berdampak terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Dari hasil perhitungan Uji f , diperoleh nilai f_{hitung} sebesar = 47,099 lebih besar dari nilai f_{tabel} = 2,84, maka H_a : Di terima dan H_0 : Ditolak. Yang berarti ada dampak yang signifikan etos kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas.

Selain itu dari hasil perhitungan juga diperoleh besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,697 yang berarti bahwa 69,7% baiknya etos kerja dan komunikasi dapat dijelaskan oleh indikator-indikator yang ada di dalam etos kerja, komunikasi, sedangkan sisanya

sebesar ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain seperti motivasi kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjana (2021) menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Dian (2021), yang menyatakan menunjukkan bahwa Komunikasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut juga didukung dari hasil perhitungan pengolahan data kuesioner, bahwa Pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang lakukan adalah tanggung jawabnya. Pegawai melakukan pekerjaan dengan cermat. Komunikasi yang baik harus tercipta antara pimpinan dan pegawai. Pemimpin menyampaikan informasi kepada pegawai agar menjadi lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik. Terciptanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan Pegawai merupakan hal yang baik, mengingat Komunikasi merupakan alat untuk menyampaikan pesan. Sejalan Komunikasi adalah pertukaran informasi antara *sender* dan *receiver*, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat (Wibowo, 2016)

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Etos Kerja dan komunikasi secara bersama-sama Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, hal tersebut dikarenakan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu 47,099 lebih besar 2,84. Berdasarkan fenomena yang ada dari hasil penelitian, diharapkan Etos Kerja dan Komunikasi lebih konsisten dan konsekuen dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai atau kondisi amat baik. Disamping itu adanya

dampak langsung Etos Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja secara signifikan, ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai dapat ditentukan oleh faktor Etos Kerja dan komunikasi.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang peneliti lakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

- Etos Kerja Berdampak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $7.207 > 0,681$.
- Komunikasi Berdampak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $6,710 > 0,681$.
- Etos Kerja dan Komunikasi berdampak signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, dibuktikan nilai f_{hitung} lebih besar dari nilai f_{tabel} , yaitu $47,099 > 2,84$.

VI. SARAN

Peneliti memberikan saran yang diharapkan memberikan manfaat bagi Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas, sebagai berikut :

- Dalam hal Etos Kerja diharapkan Pegawai dapat meningkatkan komitmen untuk mentaati anjuran atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta lebih cermat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya;
- Dalam hal Komunikasi, pimpinan harus menjalin hubungan

Komunikasi yang harmonis antara atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja. Diharapkan dalam pengambilan keputusan pimpinan melibatkan pegawai, agar setiap informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh pegawai.

- Kinerja Pegawai dapat di upayakan dengan baik apabila Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan Pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mendapat apresiasi dari atasan. Serta diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya. d. Dalam penelitian lanjutan mengenai etos kerja, komunikasi dan kinerja pegawai, disarankan agar meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang belum diteliti dalam penelitian ini, agar dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Sungai Penuh. *Ekonomi Sakti*, 10 n0 1(2685–1849).
- Aprianty, D. (2021). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan BPKAD Kota Tasikmalaya. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 6(2)(2527–2772).
- Bintoro. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.



- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Renaja Rosdakarya.
- Nurjana. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4 no 2(2581–2769).
- Prabasari, I. G. A. M. (2018). The Effect Of Communication And Employee Engagement On Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees Pt. Pln (Persero) Distribution Of Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 09(08).
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Edisi Revi). Alfabeta.
- Risnawati. (2021). Pengaruh Hubungan antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2 no 2(2798–9577).
- Ruslan, R. (2016). *Manajemen Public Relations Dan Media Komunikasi*. Rajawali Pers.
- Salamun. (2017). *Persepsi tentang Etos Kerja* (D. P. dan Kebudayaan (ed.)).
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Magister Manajemen*, 2no.1(0216–4930).
- Sobirin, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Universitas Terbuka.
- Soepriharto, J. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BFFE.
- Sondang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sukmawati, D. dalam. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9 No 3(2085–9996).
- Sukmawati, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Dimensi*, 9 no:3(2085–9996).
- Sutikno, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Suwarno. (2021). The Role of Performance and New Services Development on Sustainable Competitive Advantage in Indonesian Private Universities. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EBUSINESS and EGOVERNMENT STUDIES*, 13(2146–0744).