

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AMANDRAYA KABUPATEN NIAS SELATAN

Yohana Irwana Laia
Universitas Nias Raya
yohanairwa334@gmail.com

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 32 pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} (10,081) > t_{tabel}(1,697)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil persamaan regresi $Y=11,029+0,827x$ diperoleh nilai sebagai koefisien dari variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 11,029 sebagai konstanta (nilai tetap). diperoleh nilai sebagai koefisien dari variable etos kerja sebesar 0,827 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada etos kerja, maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,827. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada etos kerja maka produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan meningkat.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini sumber daya manusia dalam sebuah instansi pemerintah sangat besar perannya, mengingat kompetisi-kompetisi di bidang kerja yang selalu dituntut untuk lebih produktif. Sumber daya manusia juga merupakan kunci

keberhasilan sebuah organisasi karena sumber daya manusia di dalamnya memiliki fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Tanpa adanya peranan sumber daya manusia di

dalam instansi tentu instansi tersebut tidak dapat berproduktif.

Dalam mencapai sebuah tujuan instansi yang lebih produktif, tentu membutuhkan manajemen instansi yang berfungsi untuk mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tentu dimulai dari perekrutan hingga pelatihan dan menempatkan mereka di tempat yang sesuai dengan kemampuan kerjanya. Dalam penyesuaian individu pada bidang kerja yang sesuai dengan kemampuannya, tentu dilakukan dengan cara promosi jabatan. Hal ini juga dapat mendorong pegawai di dalam instansi tersebut termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang di dasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja di dalam instansi, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Sikap dan tingkah laku tersebut dapat dilihat dari sikapnya menghargai waktu. Pegawai sadar bahwa waktu itu netral dan terus berjalan dari detik per detik dan dia pun sadar bahwa

sedetik waktu yang lalu tidak akan pernah berulang kembali. Selanjutnya, juga dapat terlihat melalui sikap kejujurannya di dalam melaksanakan tugas. Disamping itu, memiliki sikap komitmen untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Produktivitas di dalam instansi dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai oleh sumber daya manusia di dalam organisasi selama periode tertentu. Jika produktivitas organisasi tersebut naik, hal ini dimungkinkan oleh adanya penambahan waktu, tenaga kerja, sistem kerja, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja atau bahkan disebabkan oleh faktor dari dalam diri individu seperti etos kerja yang membuat pegawai termotivasi akan hal itu. Peningkatan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya memperbaiki pemotivasian kerja menjadi lebih kondusif dan nyaman. Meskipun pengaruh etos kerja ini masih minim jika dibandingkan dengan faktor lain, namun hal ini dapat mengakibatkan kerugian besar instansi untuk mengontrol kinerja pegawainya.

Pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dapat di lihat dari sejauh mana ketekunan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dari sikap ketekunan ini mendorong adanya motif kejujuran, berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai, memiliki komitmen kerja, membentuk karakter terhadap kedisiplinan kerja serta keramahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Dengan demikian produktivitas kerja pegawai itu sendiri memungkinkan untuk mencapai tujuan. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka produktivitas kerja organisasi juga mengalami peningkatan. Hal inilah yang diharapkan oleh sebuah instansi karena memudahkannya untuk meraih keberhasilan kinerja organisasi, baik di waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, terkesan bahwa kurangnya sikap ketekunan pegawai di dalam mentaati aturan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini ditandai dengan ketaatan pegawai dengan

peraturan waktu kerja baik pada saat masuk kantor maupun saat pulang kantor. Dimana pegawai datang setelah waktu masuk kantor dan pulang sebelum waktunya pulang kantor. Selain itu, ditemukan juga pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya membudayakan untuk menunda dalam menyelesaikannya. Budaya-budaya seperti ini tidak baik karena penundaan pekerjaan mengakibatkan penumpukkan kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas organisasi tersebut. Kenyataan tersebut menunjukkan bahwa pegawai belum menunjukkan produktivitas kerja secara maksimal. Hal tersebut tidak baik bagi instansi khususnya kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Kondisi-kondisi tersebut dapat merugikan instansi dan masyarakat. Tidak hanya itu saja, namun tujuan dari instansi itu sendiri tidak dapat terwujud dengan baik sesuai dengan harapan sebelumnya.

Berdasarkan uraian mengenai etos kerja terhadap produktivitas pegawai diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang kemudian akan

dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah dengan berjudul **“Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Etos Kerja

Konsep etos kerja, tidak terlepas dari sikap kepercayaan diri yang dimiliki setiap individu dalam melakukan aktivitas di suatu organisasi. Pegawai yang berhasil dalam melaksanakan tugas, harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Pegawai yang memiliki pola pemikiran luhur mengenai pekerjaannya dapat dilaksanakan atau dijalankan dengan tulus. Menurut Sinamo dalam Saleh (2018), etos kerja adalah seperangkat alat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Selanjutnya, menurut Anoraga dalam Ningsih (2017) menyatakan bahwa “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umatterhadap kerja”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap pegawai yang meyakini, mentaati, mempercayai, menekuni pekerjaan sebagai suatu sumber keberhasilan dalam dirinya baik di waktu sekarang maupun di waktu yang akan datang.

Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu perbandingan antar masukan dengan keluaran berdasarkan jumlah tenaga kerja terhadap hasil yang telah dicapai selama periode tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009:57) dimana beliau menyatakan bahwa “Secara umum produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai *output* dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan *input*”. Selanjutnya, Tohardi dalam Sutrisno (2009:100), mengemukakan bahwa “Produktivitas kerja pegawai merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari

ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”.

Berdasarkan pendapat diatas, disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan suatu perbandingan antara kinerja sebagai *output* dengan sumber daya sebagai *input* di dalam suatu organisasi sehingga dapat menentukan usaha dalam mencapai target berproduktivitas di dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Etos Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Mewujudkan produktivitas kerja pegawai yang tinggi tidaklah mudah, untuk dibutuhkan peran sumber daya manusia dalam menjalankan kerja dengan penuh komitmen dan kejujuran agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diekmukakan oleh Iskandar dalam Karimah (2018) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu semakin tinggi tingkat etos kerja yang di miliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah etos kerja, maka

semakin rendah pula produktivitas yang dimiliki pegawai. Pendapat ini menekankan bahwa etos kerja mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di dalam organisasi.

Menurut *Castetter* dalam Titisari (2016) menyatakan bahwa “Moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugasnya sebagai sesuatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi kinerja dapat ditingkatkan dengan cara memberikan perkerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya”. Penjelasan ini memaknai bahwa pegawai dengan moral kerja yang positif suasan bekerja lebih produktif.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap pencapaian produktivitas kerja pegawai di dalam organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai

Individu di dalam organisasi dapat menunjukkan produktivitas yang tinggi karena beberapa faktor. Menurut Afandi (2018:93) menyebutkan 10 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik;
2. Upah yang baik;
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan;
4. Etos kerja;
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik;
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan organisasi;
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi;
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi;

9. Kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja; dan
10. Disiplin kerja yang keras.

Indikator Etos Kerja

Untuk melihat menilai etos kerja pegawai didalam organisasi, berikut beberapa indikator yang diuraikan. Miller dalam Karimah (2018) yaitu:

1. Kemandirian
Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.
2. Moralitas
Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.
3. Waktu Luang
Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk

bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4. Kerja Keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5. Sentralisasi dalam Bekerja

Sentralisasi dalam bekerja mampu hal yang lebih penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan efektivitas akan bekerja.

6. Waktu yang Terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7. Penunda Kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah

seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

8. Dampak Positif Kerja

Etos kerja yang positif pasti akan menunjukkan kaitan yang sangat erat antara modal organisasi dengan nilai kepercayaan untuk mencapai visi dan misi secara konsisten melalui norma-norma nilai kerja yang menciptakan suasana nyaman, aman dan sejahtera bagi setiap individunya.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Mengukur produktivitas kerja pegawai, diperlukan suatu indikator. Berikut indikator-indikator produktivitas menurut Sutrisno (2009:104) yaitu:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dapat dicapai. Hasil merupakan salah satu yang harus dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi organisasi dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Penelitian ini bersifat kausal pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kasiram dalamSujarweni (2014:39),“Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data

berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui".

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) "Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara". Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

e = Standar eror

Nilai a (kostanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh t_{hitung} untuk variabel etos kerja (X)

sebesar 10,081 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$, = 30 adalah sebesar 1,697 karena nilai t_{hitung} (10,081) > t_{tabel} (1,697) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0.05$, maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak dengan arti bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 77,2% keragaman variabel terikat (produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (etos kerja) sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Turunnya produktivitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi merupakan suatu permasalahan yang harus dipecahkan di kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai perlu dimaksimalkan melalui penerapan etos kerja sebagai bentuk kesungguhan dalam bekerja. Hal ini untuk menghindari

adanya kemangkiran kerja atau malas melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepada mereka.

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 11,029 + 0,827x$$

Keterangan:

a = Konstanta

b = Parameter yang nilainya diestimasi

X = 0,827 (Variabel Etos Kerja)

Y = 11,029 (Variabel Produktivitas Kerja Pegawai)

Nilai 11,029 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel produktivitas kerja pegawai sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,827 merupakan nilai koefisien dari variabel etos kerja sebesar 0,827 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada etos kerja, maka

produktivitas kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,827. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada etos kerja maka produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan meningkat.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Penelitian yang dilakukan Inggri Krisnamurti (2012) mengenai pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini dimana tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. Perbedaan terletak pada objek penelitian dimana pada penelitiannya sebelumnya dilaksanakan di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu sementara penelitian sekarang di dilaksanakan di Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka perlu adanya kemampuan manajemen organisasi dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Karimah, Lina Nazah. 2018. Pengaruh Etos Kerja dalam Produktivitas Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Mentari Buana Wonosobo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah.
- Krisnamurti, Inggri. 2012. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Indramayu. *Skripsi Bisnis dan Manajemen*. Universitas Widyatama.
- Ningsih, Yulia. 2017. Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Indosat Tbk Pangkajene. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*. Vol. 17, No. 2. STIE IBEK Bangka Belitung.
- Saleh, Abdul Rachman. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Jurnal Among Makarti*. Vol. 11, No. 21. STIE Ama Salatiga.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Titisari. 2016. Analisis Pengaruh Karakteristik Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Performa Perusahaan dengan Efektifitas Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*. Vol. 2, No. 2. Universitas Pandanaran Semarang.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.