

Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri

Fajar Adi Saputro

Universitas Islam Kediri

Email: fajaradisa2607@gmail.com

Ahmad Jauhari

Universitas Islam Kediri

Email: jauhariahmad179@gmail.com

Nur Hidayati

Universitas Islam Kediri

Email: nurhidayati4499@gmail.com

Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: fajaradisa2607@gmail.com

Abstract: Human resource management is one of the important factors in an agency. In order to achieve its goals, it requires quality human resources who are competent and qualified and consistent in every job. This research aims to determine the influence of work ethic and work enthusiasm on the work effectiveness of employees at the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency (BPPKAD) of Kediri city. The sample in this study was 70 respondents consisting of civil servants and honorary employees. The tool for testing this research is using SPSS 25. Using proportionate stratified random sampling technique. By using multiple linear regression analysis, t test and F test, the results of this research are that work ethic has a significant effect on work effectiveness with a sig value of $0.000 < 0.05$, work enthusiasm has a significant effect on work effectiveness with a sig value of $0.043 < 0.05$. Work ethic and work spirit have a joint and significant effect on work effectiveness with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Ethic, Work Spirit, Work Effectiveness.

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi. Demi mencapai tujuannya, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta konsisten dalam setiap pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari etos kerja dan semangat kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah 70 responden yang terdiri dari karyawan PNS dan Honorer. Alat untuk menguji penelitian ini adalah dengan menggunakan SPSS 25. Menggunakan teknik sampling *proportionate stratified random sampling*. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. hasil dari penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig $0,043 < 0,05$. Etos kerja dan semangat kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap efektivitas kerja dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Etos Kerja, Semangat Kerja, Efektivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Keberadaan manajemen SDM menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan sebuah instansi. Demi mencapai tujuannya, diperlukan kualitas sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas serta konsisten dalam setiap pekerjaan. Agar sistem ini berjalan, tentunya dalam pengelolaan harus diperhatikan adanya beberapa aspek penting diantaranya adalah etos kerja, semangat kerja, efektivitas kerja, dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan

berdampak baik bagi instansi dan juga sumber daya manusia yang ada didalam instansi tersebut sebagai salah satu sitem untuk mencapai tujuan yang efektif dan optimal.

Menurut Maulana (dalam Fariska *et al.*, 2022) efektivitas kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam mencapai suatu impian dan tujuan organisasi yang diberikan. Bisa juga diartikan bahwa efektivitas kerja adalah terwujudnya cita-cita dengan bantuan tenaga manusia untuk mewujudkan tugas-tugas yang diselesaikan dalam pemenuhan tugasnya dalam penyatuan cita-cita yang diinginkan, yang diukur dengan kesesuaian cita-cita untuk membuat rencana, pengorganisasian tugas komitmen, kinerja menantang, dampak produk yang dicapai dan kepuasan pribadi. Efektivitas kerja sangatlah penting dalam sebuah instansi. Sehingga dapat dijadikan sebagai acuan keberhasilan atau kegagalan para perekrut dalam suatu organisasi atau instansi.

Pentingnya etos kerja bagi sebuah instansi atau instansi, semangat kerja juga diperlukan untuk mendukung adanya efektivitas kerja karyawan. Bekerja membutuhkan semangat untuk mencapai tujuan yang optimal. Keinginan untuk bekerja dapat berasal dari dalam maupun dari lingkungan. Di antaran keduanya, yang paling mengesankan adalah semangat kerja yang mendorong seseorang bekerja keras untuk mencapai taeket yang efektif dan optimal.

Menurut Hasibuan (2020:94) kemauan seseorang dalam mengerjakan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang maksimal merupakan semangat kerja. Seseorang akan mencurahkan hasil yang terbaik ketika memiliki semangat kerja. Dengan demikian keberadaan etos dan semangat kerja memiliki peranan penting dalam rangka mewujudkan hasil pekerjaan yang lebih optimal. Kedua hal tersebut akan menciptakan efisiensi dalam bekerja sehingga dapat memberikan kualitas pekerjaan yang baik sesuai visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini manusia memiliki peranan penting dalam rangka mewujudkan semangat kerja. Ketersediaan modal kerja dan peralatan yang cukup tanpa dukungan personal yang juga tidak layak dalam bisnis dari perspektif organisasi betapapun canggihnya teknologi.

Badan yang merupakan penyelenggara pemerintah daerah khusus pada bidang keuangan yang dibawah oleh Kepala Badan naungan Walikota melalui sekretaris daerah disebut sebagai Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD). Adapun alamatnya berada di Jl. Pahlawan Kusuma Bangsa No.97, Banjaran, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64124. Apabila dalam menjalankan tugasnya, Kepala Badan berhalangan, kepala badan dapat memberikan amanatnya kepda sekretaris bagian Ketua Bidang, Sub bagian, salah satu soksi bagian, staf bagian untuk menjalankan tugasnya. Didalam mengelola sebuah keuangan daerah Kota Kediri, tentunya harus memiliki etos kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankannya. Karena urusan keuangan dalam sebuah daerah merupakan hal

terpenting dalam membangun sebuah kota yang lebih baik kedepannya. Fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri adalah meningkatnya etos kerja karyawan dengan menjuarai beberapa event KORPRI yaitu menjadi juara 3 ASN berprestasi dalam rangka ASN award Kota Kediri dan diikuti dengan penyelesaian tugas dari atasan dengan baik sesuai dengan kecakapan para karyawan. Hal ini dinilai mampu meningkatkan etos kerja karyawan BPPKAD Kota Kediri. Hal itu juga mampu menambah kerja sama antar karyawan menjadi semakin baik. Karyawan juga semakin kompak dalam berkontribusi dan membantu sesama karyawan yang kesulitan pada saat jam kerja. Pemenuhan tanggung jawab yang ada di BPPKAD kota Kediri sudah baik, dibuktikan dengan semakin bertanggung jawabnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan .

Semangat kerja karyawan yang ada di BPPKAD kota Kediri juga semakin baik. Dibuktikan dengan semakin baiknya absensi karyawan dengan menggunakan *finger print*. Hal ini dirasa dapat meningkatkan efektivitas, karena karyawan yang datang terlambat semakin berkurang. Karyawan juga memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan karyawan dengan cara menghargai setiap pekerjaan yang mereka kerjakan.

KAJIAN TEORITIS

Etos Kerja

Menurut Juniarti *et al.*, (2021:20) kelakuan seseorang yang didasarkan atas kapasitas dan dorongan dari diri sendiri disebut sebagai etos kerja. Terdapat indikator etos kerja menurut Nawawi (dalam Bala dan Alfikri, 2021) yaitu:

1. Kesetiaan
2. Prestasi Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Ketaatan
5. Kerja Sama

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Sitompul *et al.*, 2021) berkaitan dengan sikap individu dalam bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan harapan dan selesai dengan cepat serta dengan hasil yang optimal. Indikator semangat kerja menurut Anwar (dalam Hidayatullah *et al.*, 2021) adalah:

1. Absensi
2. Kepuasan

3. Gairah kerja
4. Disiplin

Efektivitas Kerja

Menurut Abdullah (dalam Syafe, 2018) alat ukur untuk mengetahui pencapaian pada sebuah tujuan perusahaan dengan hasil yang telah dicapai disebut efektivitas kerja. Keberadaan efektivitas ini mampu memberikan solusi mengenai kebenaran pada proses yang kita lakukan. Menurut Hasibuan (dalam Susanto Naue, 2021) adapun indikator efektivitas adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pemanfaatan Waktu

Hipotesis

- H1** : Diduga ada pengaruh antara Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja
H2 : Diduga ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja.
H3 : Diduga ada pengaruh Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif Syahrudin dan Salim (2014:37) menguraikan makna penelitian kuantitatif adalah metode gabungan antara pemikiran secara logis dan empiris dengan mengajukan hipotesis penelitian. Sedangkan pendekatan dilakukan pada penelitian ini memakai penelitian berita umum, dimana penelitian survey yang digunakan buat mengungkapkan hubungan klausul serta pengujian hipotesis.

Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan pada penelitian ini yakni pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.

Populasi Dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri yang berjumlah 233. Yang terdiri dari 118 karyawan PNS dan 115 karyawan Honorer.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* yakni *proportionate stratified random sampling*. Penentuan besar sampel secara *proportionate stratified random sampling* sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

Keterangan :

n_i = Jumlah sampel menurut strata/tingkatan

n = Jumlah sampel keseluruhan

N_i = Jumlah populasi menurut strata/tingkatan

N = Jumlah Populasi keseluruhan

$$ni = \frac{Ni}{N} \times n$$

$$PNS = \frac{118}{233} \times 70 = 35$$

$$\text{Honorar} = \frac{115}{233} \times 70 = 35$$

Jadi, dari 70 sampel yang ada diantaranya terdiri dari 35 karyawan PNS dan 35 karyawan Honorar.

Penentuan Jumlah Sampel

Untuk mengetahui jumlah sampel yang diteliti maka dapat menggunakan rumus slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

N = banyaknya populasi

e = persentase kelonggaran ketidaktrikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang diinginkan (0,1) atau 10%

Dengan banyaknya populasi yang diketahui 233 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

$$n = \frac{233}{1(233 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{233}{3,33} = 70$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapat hasil dengan jumlah 70 orang. Sehingga berdasarkan rumus slovin diatas dapat ditentukan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden dari 233 jumlah seluruh karyawan PNS dan Honorar pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri.

Tekhnik Pengumpulan Data

Tekhnik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuisisioner yang diukur oleh skala *likert* dengan 5 jawaban yaitu, Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS) dan Sangat tidak setuju (STS).

Tekhnik Analisa

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X1)

Item	Nilai Korelasi (<i>Person Correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X1.1	0,928	0,000	Valid
X1.2	0,635	0,000	Valid
X1.3	0,706	0,000	Valid
X1.4	0,774	0,000	Valid
X1.5	0,772	0,000	Valid
X1.6	0,915	0,000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan semua item pernyataan X1 dinyatakan valid karena keseluruhan nilai sudah memenuhi kriteria yaitu nilai korelasi >0,05 dengan nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed < taraf signifikan sebesar 0,05.

Hasil Validitas Semangat Kerja (X2)

Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X2.1	0,921	0,000	Valid
X2.2	0,607	0,000	Valid
X2.3	0,779	0,000	Valid
X2.4	0,760	0,000	Valid
X2.5	0,723	0,000	Valid
X2.6	0,939	0,000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan semua item pernyataan X2 dinyatakan valid karena keseluruhan nilai sudah memenuhi kriteria yaitu nilai korelasi >0,05 dengan nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed < taraf signifikan sebesar 0,05.

Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja

Item	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Y1.1	0,876	0,000	Valid
Y1.2	0,563	0,000	Valid
Y1.3	0,674	0,000	Valid
Y1.4	0,582	0,000	Valid
Y1.5	0,687	0,000	Valid
Y1.6	0,716	0,000	Valid
Y1.7	0,906	0,000	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan semua item pernyataan Y dinyatakan valid karena keseluruhan nilai sudah memenuhi kriteria yaitu nilai korelasi $>0,05$ dengan nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed $<$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pernyataan	Keterangan
X1	0,915	6	Reliabel
X2	0,922	6	Reliabel
Y	0,909	7	Reliabel

Dari tabel dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha $>0,6$ sehingga semua item dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0,200	Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas dengan *one-sample kolmogorov smirnov* memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* atas nilai residual sebesar 0,200. Dari hasil data tersebut dapat di maknai bahwa uji normalitas mendapatkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai F	Sig.	Keterangan
Etos Kerja (X1) dan Efektivitas Kerja (Y)	248,631	0,000	Linier
Semangat Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y)	158,247	0,000	Linier

Hasil uji linieritas diatas, diketahui bahwa variabel Etos Kerja dan Efektivitas Kerja, Semangat Kerja dan Efektivitas Kerja memiliki nilai sig F $< 0,05$, sehingga menurut pedoman apabila signifikansi *Linearity* $< 0,05$ maka kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Colinierity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Etos Kerja (X1)	0,340	2,942
Semangat Kerja (X2)	0,340	2,942

Dapat dilihat bahwa VIF variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja sebesar $2,942 < 10$ dengan *tolerance* $0,340 < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas (Uji Park)

Nilai F	Signifikansi	Keterangan
0,971	0,384	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa nilai F yang ditemukan sebesar 0,971 dengan sig 0,384. Sehingga nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Thitung	Sig	Keterangan
Konstanta	3,106			
Etos Kerja (X1)	0,773	6,284	0,000	H0 : Ditolak Ha : Diterima
Semangat Kerja (X2)	0,253	2,067	0,043	H0:Ditolak Ha:Diterima
Fhitung	95,418		0,000	
R Square	0,740			

Berdasarkan tabel, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,106 + 0,773 X_1 + 0,253 X_2 + e$$

Uji t

Hasil Uji t

Variabel	t	Signifikansi	Kesimpulan
Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	6,284	0,000	Hipotesis 1 diterima
Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan	2,067	0,043	Hipotesis 2 diterima

Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

1. Variabel Etos Kerja (X1)

Hasil Uji t variabel etos kerja menunjukkan nilai sebesar 6,284 dengan signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Variabel Semangat Kerja (X2)

Hasil Uji t variabel semangat kerja menunjukkan nilai sebesar 2,067 dengan signifikansi sejumlah $0,043 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F

Hasil Uji F

F	Signifikansi	Kesimpulan
95,418	0,000	Etos Kerja Dan Semangat Kerja Berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat hasil uji F variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *regression* F 95,418 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel etos kerja (X1) dan variabel semangat kerja (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel efektivitas kerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,860	0,740	0,732

berdasarkan tabel, menunjukkan nilai R Square sebesar 0,740, sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan terhadap variabel dependen sebesar 74%. Sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dianalisis pada bab sebelumnya untuk memberi gambaran yang spesifik sebagai berikut :

1. Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Maka dengan meningkatnya etos kerja karyawan, akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
2. Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Maka dengan meningkatnya semangat kerja karyawan, akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
3. Etos Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja karyawan pada Badan Pendapatan, Penglola Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. Maka dengan meningkatnya etos kerja dan semangat kerja, akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Saran

Adapun saran penulis dari hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, yakni:

1. Secara umum variabel etos kerja memiliki kategori tinggi. Saran dari peneliti untuk instansi yaitu, diharapkan dapat lebih meningkatkan dan mengoptimalkan etos kerja karyawan, terutama pada kecakapan karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas. Dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar semakin cakap dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

2. Secara umum variabel semangat kerja memiliki kategori tinggi. Saran dari peneliti untuk instansi yaitu, diharapkan dapat lebih meningkatkan dan mengoptimalkan semangat kerja karyawan, terutama pada absensi dan juga kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan cara absensi karyawan diperketat agar karyawan yang datang terlambat semakin berkurang dan selalu menanamkan dalam diri karyawan untuk mencintai pekerjaannya.
3. Secara umum variabel efektivitas karyawan memiliki kategori tinggi. Saran dari peneliti untuk instansi yaitu, diharapkan lebih meningkatkan dan mengoptimalkan efektivitas kerja karyawan, terutama pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Dengan cara membuat rencana kegiatan dan capaian kegiatan agar pekerjaan bisa terencana sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat.

Daftar Referensi

- Bala, & Alfikri. (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Sikap Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Palembang City Center.
- Bowo Kustiono, A. (2019). Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung. In *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol. 03, Issue 02.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Arypena (Ed.), *Zahir Publishing*. Zahr.
- Fariska, Chandra Kirana, & Subiyanto. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *XIII*, 79–88.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (A. Tejkusumo, Ed.; 9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, I., Sanjaya, A., & Herman, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Sikap Kerja, Loyalitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Laras Era Perdana Batam. In *Jurnal Sains Sosio Humaniora ISSN*. Vol. 6, Issue 1.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EDISI REVISI)*. BUMI AKSARA.
- Herman. (2020). Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Di Provinsi Sumatra Barat. Universitas Terbuka Jakarta.
- Hidayatullah, A., Agung, A., Widyani, D., Made, N., & Utami, S. (2021). Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. *VALUES*, 2(3), 737–748.
- Juniarti, T. A., Setia, I. B., & Fahmi, N. H. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM* (Wati Anur Yulli Rusfik, Ed.; 1st ed., Vol. 1).
- Laksana, A., & Ichsan, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada UPK Dana Bergulir Masyarakat Kecamatan Lengkon Kabupaten Sukabumi). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 150–168.

- Meicha Amelia Putri. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Bratasena Plantatiton Pelalawan. *JOM Fekon*, 4(1), 376–386.
- Mulyadi. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Tanggung Jawab Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bangun Harapan Baru Batam. *BENING*, 7(1), 143–147.
- Nisa, I., Henny, S., & Nurlina. (2019). Pengaruh Semangat Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Bagindo Aziz Chan Padang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(1), 49–58.
- Nur, S., Artono, A., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi Pada Stasiun Besar C Kediri. 1, 271–284.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teddy Chandra, Ed.; 2nd ed.). Zifatama Publisher.
- Purnomo, A. R. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*.
- Sahid, & Syaputra. (2017). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk.
- Sianipar R, & Salim V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada PT Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(1).
- Sitompul, S. S., Yusrizal, & Simatupang, H. (2021). The Effect Of Work Ethos, Work Spirit, And K3 On Employees’ Performance At PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. Vol. 9, Issue 2.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd, Ed.; 2nd ed.). ALFABETA.
- Supit, K., Adolfini, & Tawas, H. (2016). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas (Studi Pada Tenaga Kerja Outsourcing di PT. TELKOM Manado. *EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4), 1098–1107.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Halim Fathani, Ed.). UIN-MALIKI (Anggota IKAPI).
- Susanto Naue, A. (2021). Pengaruh Semangat Kerja Dan Pemberian Bonus Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada UD. Sehat Indah Kota Gorontalo. In *Journal of Management and Accounting*. Vol. 4, Issue 2.
- Syafe, D. (2018). Pengaruh Spesialisasi Tugas Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Baturaja.
- Syahrudin, & Muda, W. (2012). Analisis Organisasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Guna Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Aceh.
- Syahrum, & Salim. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Rusydi Amanda, Ed.). Citapustaka Media.
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AKMEN*, 17, 194–204.