



## PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN BERINGIN RAYA

Rahma Fatria<sup>1</sup>, Maria Elina<sup>2</sup>, Husna Purnama<sup>3</sup>, Hesti Widi Astuti<sup>4</sup>, Tedi Gunawan<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Bandar Lampung, e-mail: [rahmafatria@gmail.com](mailto:rahmafatria@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Bandar Lampung, e-mail: [mariasaburai3@gmail.com](mailto:mariasaburai3@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Bandar Lampung, e-mail: [husnapurnama@gmail.com](mailto:husnapurnama@gmail.com)

<sup>4</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Bandar Lampung, e-mail: [hestiwidiastutu@gmail.com](mailto:hestiwidiastutu@gmail.com)

<sup>5</sup> Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Bandar Lampung

---

### ARTICLE INFO

Article history:

Received 14 Agustus 2024

Received in revised form 19 Agustus 2024

Accepted 1 Oktober 2024

Available online 31 Oktober 2024

---

### ABSTRACT

*Because human resources are a very important and indispensable organizational asset to achieve goals, such as the vision and mission of the organization, the role and function of human resources cannot be replaced by other resources. Kelurahan has duties and functions to carry out government tasks delegated by the sub-district head, as well as other government tasks stipulated by law. Kecamatan and kelurahan have a hierarchical working relationship. This study aims to determine how work ethic affects the performance of Beringin Raya employees, totaling 25 people. The results show that work ethic affects employee performance positively and significantly. Work ethic is defined as an attitude that has meaning as an evaluation component owned by individuals or groups in providing an assessment of work.*

**Keywords:** Internal Recruitment, Rotation, Succes

### Abstrak

Karena sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting dan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan, seperti visi dan misi organisasi, peran dan fungsi sumber daya manusia tidak dapat diganti oleh sumber daya lainnya. Kelurahan memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan tugas pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat, serta tugas pemerintahan lainnya yang ditetapkan oleh undang-undang. Kecamatan dan kelurahan memiliki hubungan kerja yang hierarkis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana etos kerja memengaruhi kinerja pegawai keluarahan Beringin Raya, yang berjumlah 25 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Etos kerja didefinisikan sebagai sikap yang memiliki arti sebagai komponen evaluasi yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam peningkatan sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan maupun instansi pemerintah. Di suatu perusahaan atau instansi pemerintah yang bergerak dalam pelayanan publik tentu saja hal yang sangat penting adalah adanya sumber daya manusia itu sendiri. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai, sehingga karyawan dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan dari instansi pemerintah dan untuk kemajuan karyawan itu sendiri.

Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan dalam mencapai tujuan, sebagaimana visi dan misi instansi tersebut. Dalam mencapai proses pencapaian tujuan tersebut, suatu instansi harus dapat mengoptimalkan kemampuan dari sumber daya manusia.

Instansi Kelurahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dalam peraturan pemerintah (PP) no 73 tahun 2005 mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah Kelurahan yang berada di wilayah kerja Kelurahan.

Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten yang berada di bawah kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundang yang berlaku. Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan secara berdayaguna, berhasil dalam pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan.

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi pemerintah tersebut untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung tujuan yang akan dicapai, sehingga karyawan dapat berpacu untuk bekerja keras dan menghasilkan prestasi yang baik untuk kemajuan suatu instansi pemerintah dan meningkatkan keahlian karyawan itu sendiri.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja yang profesional adalah sebuah rute kunci menuju jalan keberhasilan. Tanpa dilumuri oleh etos kerja yang penuh profesionalisme, kita mungkin akan mudah tergelincir menjadi barisan para pecundang. Tanpa kesadaran batiniah untuk menjejakkan etos profesionalisme dalam segenap raga, kita mungkin akan segera menjadi insan-insan yang gagap dengan dinamika perubahan. Miskin prestasi, dan absen dari perjalanan panjang menuju manusia produktif, mulia dan bermartabat.

Menurut Sinamo (2011 : 35), etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah dalam diri seseorang, jika melihat pengertiannya etos yaitu sikap moral paling dasar dari seseorang yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang di lakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif yang tinggi serta memiliki rasa royal yang tinggi pada perusahaan atau instansi.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja merupakan tata nilai yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi yang meninggal.

**Tabel 1. Absensi Pegawai Pada Kelurahan Beringin Raya 2022**

No	Bulan	Keterangan			Terlambat Masuk	Jumlah Pegawai
		Izin	Sakit	Absen		
1	Januari	3	2	0	1	25
2	Februari	9	3	1	0	25
3	Maret	7	1	3	5	25
4	April	2	1	1	2	25
5	Mei	1	1	1	1	25
6	Juni	3	2	2	2	25
7	Juli	4	1	1	3	25
8	Agustus	2	0	0	6	25
9	September	1	0	0	4	25
10	Oktober	3	2	1	5	25
11	November	0	1	3	2	25
12	Desember	5	2	2	4	25
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>34</b>	

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 1. di atas, terlihat bahwa tingkat pegawai yang mengajukan izin sebanyak 40 pegawai, pegawai dengan keterangan sakit sebanyak 16 orang, dan yang absen sebanyak 15 orang. Dari tabel diatas juga terlihat banyak pegawai yang kurang disiplin dengan datang terlambat dalam bekerja, yaitu terjadi paling banyak pada bulan agustus sebanyak 6 orang, dengan total kumulatif tahun 2022 sebanyak 34 orang. Dari data tersebut terlihat bahwa kantor Kelurahan Beringin Raya mengalami permasalahan dengan tingkat absensi yang berlebihan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (Sutisna, 2012).

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Beringin Raya? Dan yang mendasai penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh : 1. Melisa Andriani dengan judul penelitian Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan dan hasil penelitian Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan dua variabel bebas yaitu pengaruh etos kerja dan kedisiplinan, menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Objek penelitian adalah semua karyawan di PT Tugu Raya.

Uji t diperoleh t hitung variabel etos kerja hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan variabel kedisiplinan hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan diterima. Dari penelitian regresi menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,663 dan kedisiplinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,206. Maka setiap kenaikan etos kerja maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,663 dan kedisiplinan sebesar 0,206. Dari hasil tersebut maka etos kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan nilai R square adalah sebesar 0.796 atau sebesar 79,6%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Tugu Raya Kediri dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja sebesar 79,6%, dan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti halnya motivasi, upah tunjangan, insentif, keselamatan dan lain-lain [1], 2. Penelitian oleh Ahiruddin dengan judul Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (Bpbd) Kota Bandar Lampung Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan pelatihan dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung dengan hasil penelitian sebagai berikut metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif . Dengan metode analisis menggunakan produk moment. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan quisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung Hasil pengujian hipotesis hubungan pelatihan dengan kinerja menunjukkan bahwa nilai hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai BPBD Kota Bandar Lampung sebesar 0,839. Artinya ada hubungan pelatihan dengan kinerja. Kemudian nilai keeratan hubungan pelatihan dan kinerja sebesar 0.839 berada dalam kategori sangat kuat dengan interval 0.81 – 1.00. kemudian Nilai t hitung variabel pelatihan 10.323 dan t tabel dengan sampel 47 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,678 karena t hitung > t tabel atau  $10.323 > 1.678$  maka  $H_0$  diterima. Artinya ada hubungan pelatihan dengan kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung [2].

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu [3]. Etos di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos dikenal juga dengan kata etika/ etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan buruk (moral), sehingga etos disebut semacam gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu dengan optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral [4]. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pelakunya .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [5], sedangkan Mangkunegara menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6].

Menurut Setiawan dan Kartika untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut : 1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, 2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran, 3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu, 4. Kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya [7].

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun dari hasil pengolahan data kualitatif. Jadi angka tersebut berbentuk angka, diperoleh dari jawaban karyawan yang diperoleh dari hasil dari kuesioner yang diolah, guna menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang menjawab [8].

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [9], dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan beringin raya yang berjumlah 25 orang .

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [10]. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dikarenakan populasi tidak terlalu besar maka seluruh populasi (25) yang berada dalam kelurahan dijadikan objek penelitian.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan uji regresi linear sederhana yang diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil uji regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,110	7,367		2,865	,009
	EtosKerja	,488	,189	,474	2,580	,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil tersebut didapat persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 21,110 + 0,488X + e_t$ . Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut : a. Nilai konstanta (a) sebesar 21,110 mengandung arti bahwa kinerja pegawai tanpa dipengaruhi oleh variabel etos kerja hanya sebesar 21,110 satuan, b. Koefisien regresi X sebesar 0,488, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,488, jadi apabila etos kerja meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat 0,488 satuan pada konstanta 21,110.

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* (etos kerja) secara individual dalam menerangkan variabel *dependen* (kinerja pegawai). Hasil uji T dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 3 Hasil uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,110	7,367		2,865	,009
	EtosKerja	,488	,189	,474	2,580	,017

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel etos kerja (X) diperoleh nilai thitung sebesar 2,580 lebih besar dari nilai ttabel 2,064 atau dengan kata lain thitung > ttabel. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain:

Hipotesis etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Beringin Raya Bandar Lampung, terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2005). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil uji koefisien determinasi  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,474 <sup>a</sup>	,224	,191	3,35063

a. Predictors: (Constant), EtosKerja

Hasil perhitungan sebesar 0,191 (19,1%) yang artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel etos kerja, sedangkan sisanya yaitu 80,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Koefisien determinasi total penelitian ini adalah 0,091, yang menunjukkan nilai yang rendah. Ini menunjukkan bahwa model memengaruhi 19,1% perubahan variabel dependen, dalam hal ini kinerja. Namun, 80,9% terakhir, yang tersisa, disebabkan oleh kesalahan dan variabel non-model. Berdasarkan hasil analisis bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan berikut terkait dengan hubungan antar variabel pada model: Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Beringin Raya Bandar Lampung. Etos kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Etos kerja didefinisikan sebagai sikap yang memiliki arti sebagai komponen evaluasi yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

### Saran

Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator etos kerja sangat penting untuk menentukan kinerja pegawai di kelurahan. Etos kerja dapat meningkatkan kinerja, yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Rekomendasi antara lain: 1) Organisasi harus lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan etos kerja; 2) Meningkatkan kedisiplinan pegawai; dan 3) Memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih bersemangat untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. Fauziyah, "JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)," vol. 7, no. 2, pp. 68–77, 2022.
- [2] A. Ahiruddin, M. Elina, and J. T. Hulami, "Hubungan Pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung," *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 4, no. 4, pp. 21–28, 2020, doi: 10.24967/jmms.v4i4.1062.
- [3] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," *J. Manaj. Dan Bisnis Indones.*, vol. 4, no. 2, pp. 1–15, 2018.
- [4] I. Maharani and S. Efendi, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia," *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 13, no. 2, pp. 49–61, 2019, doi: 10.47313/oikonomia.v13i2.505.
- [5] D. K. GULTOM, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN," *World Heal. Organ. World Bank Group, OECD*, vol. 14, no. July, pp. 1–100, 2014, [Online]. Available: <http://elibrary.almaata.ac.id/1714/%0Ahttps://osf.io/yejcm/%0Ahttp://elibrary.almaata.ac.id/%0Ahttps://bmjopen.bmj.com/lookup/doi/10.1136/bmjopen-2019-030624%0Ahttps://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/JPKMI/article/view/2758%0Ahttp://stikara.ac.id/jupermik>
- [6] W. M. Lestari, L. Liana, and A. Aquinia, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020, doi: 10.35315/jbe.v27i2.8192.
- [7] R. Husaeni, Fikri; Herlina, Elin; Kartika, "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis)," *Bus. Manag. Entrep. J.*, vol. 3, pp. 140–149, 2021.
- [8] Isti Pujihastuti, "Isti Pujihastuti Abstract," *Prinsip Penulisan Kuesioner Penelit.*, vol. 2, no. 1, pp. 43–56, 2010.
- [9] 2014:80 Sugiyono, "Pengaruh Kualitas Bahan Baku Dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada Ud. Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo," *Univ. Panca Marga Probolinggo*, pp. 1–20, 2014.
- [10] N. F. Amin, S. Garancang, and K. Abunawas, "Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi.," *J. Pilar*, vol. 14, no. 1, pp. 15–31, 2023.