

Pengaruh Keterampilan, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sawunggaling Karya Trans

Aulia Novita Sari¹, Christina Menuk Sri Handayani², Noerchoidah³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email: Aulia.novita306@gmail.com¹, noerchoidah@unipasby.ac.id³

Koresponden menukch@unipasby.ac.id²

ABSTRACT

In a company, work productivity is one of the things that must be observed so that if the employee's work productivity is good, the company is able to run well and be able to achieve company goals. Work productivity is a very important factor in helping the success of a company. The purpose of this research is to find out the effect of work skills, work ethic and work environment on the work productivity of PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo employees. In this study, using a quantitative approach by obtaining data sources from primary data and secondary data. The population in this research are employees of PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo. This research uses a census sampling technique. The number of samples in this research is 59 respondents. Research materials were taken using a questionnaire. This research uses multiple linear regression analysis. This research shows that simultaneously skills, work ethic and work environment have a significant effect on work productivity. Research partially shows that work skills and work ethic have a positive and significant effect on work productivity while the work environment has a positive and insignificant effect on work productivity.

Keywords: skills, ethic, work environment, work productivity

ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan produktivitas kerja ialah diantaranya hal yang harus diamati sehingga apabila produktivitas kerja karyawan baik sehingga perusahaan mampu berjalan dengan baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan faktor yang amat penting dalam membantu kesuksesan sebuah perusahaan. Maksud riset ini ialah untuk mendapati pengaruh keterampilan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo. Dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan diperolehnya sumber data dari data primer dan data sekunder. Populasi pada riset ini yaitu karyawan PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo. Riset ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus. Jumlah sampel dalam riset ini adalah 59 responden. Bahan penelitian diambil dengan menggunakan kuesioner. Riset ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Riset ini menunjukkan secara simultan keterampilan, etos kerja dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Riset secara parsial menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci : Keterampilan, Etos, Lingkungan kerja, Produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis semakin berkembang pesat. Persaingan bisnis yang semakin ketat telah mengharuskan perusahaan untuk mampu bertahan. Salah satunya penyelesaian yang dapat diberlakukan untuk melewati persaingan tersebut adalah dengan cara mengembangkan daya saing melalui kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah aset terpenting dan tidak bisa dilepaskan bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kualitas dapat membantu perusahaan lebih berkembang dan menggapai tujuan dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Salah satu solusi yang dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing baik segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan (Wahyuningsih 2019).

Dalam hal ini sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki andil sebagai pelaku aktif di dalam berbagai aktivitas perusahaan untuk menggapai tujuan yang diharapkan. Karyawan dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memiliki keterampilan kerja yang diperlukan oleh sebuah perusahaan sehingga dapat menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan yang direncanakan dengan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karena setiap perusahaan pastinya ingin menyelaraskan bisnisnya dengan keterampilan yang dimiliki setiap karyawannya. Moehariono (2010:116) Keterampilan kerja didefinisikan sebagai keahlian melakukan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau arahan dari atasan.

Selain keterampilan bagi karyawan etos kerja juga dapat berpengaruh terhadap produktivitas. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi maka dapat berpengaruh bagi kualitas kerja yang dilakukan, pegawai yang mempunyai etos kerja akan mampu melaksanakan pekerjaan lebih optimal dengan demikian pencapaian target produktivitas perusahaan dapat terpenuhi. Sinamo (2020:35) Etos kerja profesional ialah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, berasal pada kesadaran yang jernih, keyakinan kuat pada paradigma bekerja holistik.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas selain keterampilan dan etos kerja adalah lingkungan kerja. Demi tercapainya tujuan perusahaan perlu diperhatikan juga lingkungan kerja yang baik dan aman. Lingkungan di tempat kerja yang baik dapat menghasilkan rasa aman dan dapat membuat karyawan untuk bekerja sangat maksimal dan mampu membuat para karyawan untuk lebih giat dalam bekerja karena lingkungan merupakan tempat karyawan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya. Leonard et al., (2020) Lingkungan kerja ialah semua keadaan yang ada di tempat bekerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.

Produktivitas kerja pula perlu diperhatikan oleh perusahaan lantaran dengan adanya produktivitas kerja yang tinggi maka akan mempercepat target perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Wahyuningsih (2019) produktivitas secara spesifik diartikan menjadi hubungan antaraluaran (barang-barang/ jasa) dengan masukan (bahan, uang, tenaga kerja). Produktivitas kerja yang rendah adalah problem yang harus diselesaikan oleh perusahaan lantaran produktivitas karyawan dapat berpengaruh bagi kualitas juga kuantitas perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berikut merupakan data sewa kendaraan di PT Sawunggaling Karya Trans yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya sehingga perusahaan wajib selalu memperhatikan hal yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja. Fenomena pada PT Sawunggaling Karya Trans berdasarkan observasi peneliti yang ialah terdapat target yang dicapai belum sesuai seperti keterlambatan

pengiriman, penurunan jumlah penyewa baik perusahaan maupun penyewa dengan nama pribadi, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerjapegawai seperti yang dikemukakan Sutrisno(2009:102) Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi kesehatan, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi serta produktivitas kerja juga bisa dipengaruhi oleh etos kerja seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno(2009:105) Faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Tabel. 1
Data Sewa Kendaraan dengan PPH

No	Tahun	Jumlah Perusahaan
1.	2015	5
2.	2016	10
3.	2017	10
4.	2018	12
5.	2019	10
6.	2020	9

Sumber : Data PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo

Dari data diatas bisa dijelaskan bahwa PT Sawunggaling Karya Trans setiap tahunnya mempunyai beberapa perusahaan yang menyewa kendaraan namun diantaranya juga terdapat sejumlah orang yang menyewa kendaraan dengan menggunakan nama pribadi, yang mengalami naik turun setiap tahunnya

Di suatu perusahaan penting seorang karyawan memiliki keterampilan dasar serta etos kerja dengan didukung lingkungan kerja sehingga produktivitas kerja dapat semakin baik.

2.TINJAUAN PUSTAKA

KETERAMPILAN KERJA

Wahyu et al.,(2015) keterampilan yaitu mengembangkan pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman dan pembinaan dengan melakukan tugas keterampilan bukan hanya dimiliki setiap orang bisa lebih membantu menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai dengan lebih cepat

Indikator Keterampilan Kerja Robbins(2011) dalam Mawarni(2020) menyatakan bahwa pada dasarnya dimensi keterampilan kerja karyawan dapat diklasifikasikan menjadi empat diantaranya keahlian dasar , keahlian teknik , keahlian interpersonal , menyelesaikan masalah

ETOS

Sinamo(2020:35) Etos kerja profesional ialah seperangkat perilaku bekerja positif bermutu tinggi, berasal pada kesadaran yang jernih dengan keyakinan kuat pada paradigma bekerja holistik

Indikator etos kerja Sinamo (2011)dalam Salsabila&Anitra(2021) adalah kerja adalahrahmat, kerjaadalah amanah, kerja adalah panggilan ,kerja adalah aktualisasi, kerja adalahibadah, kerjaadalah seni, kerja adalahkehormatan, kerja adalah pelayanan

LINGKUNGAN KERJA

Leonard et al., (2020) Lingkungan kerja ialah semuakeadaan yang berada disekitar tempat kerja, dapatmempengaruhi karyawan secara langsung ataupun tidak langsung. Indikator Sedarmayanti(2011)dalam Bukhari & Pasaribu(2019)yaitu penerangan,suhu,suara bising,penggunaan warna,ruang gerak yang diperlukan,kemampuan bekerja,hubungan antar pegawai

PRODUKTIVITAS KERJA

Wahyuningsih (2019) menjelaskan bahwa produktivitas kerja ialah sikap mental yang mencari perbaikan terhadap yang sudah ada, merupakan keyakinan apabila seseorang mampu melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari kemarin, dan besok lebih baik dari hari ini.

Indikator Produktivitas Sutrisno(2011)dalam AS&Suprianto (2017) mengukur tingkat produktivitas kerja antara lain kemampuan,meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja pengembangan diri, mutu,efisiensi,

3.METODE PENELITIAN

Pada riset ini peneliti menerapkan metode penelitian kuantitatif. Riset ini terdapat populasi dengan jumlah sampel sama yang sejumlah 59 responden . Teknik sampel yang dipergunakan ialah *nonprobability sampling* pada jenis sampel sensus. Informasi data diperoleh dari observasi, dokumentasi & kuesioner. Adapun teknik analisis data yakni diantaranya melibatkan uji validitas& reliabilitas, uji asumsi klasik dan setelah itu dilakukan uji regresi linier berganda serta uji koefisien determinasi dan uji hipotesis yang mencakup uji t dan uji F.

3.1 Uji Validitas

Digunakan guna mengukur valid sebuah pernyataan pada kuesioner dengan koefisien korelasi lebih dari 0,3

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R. hitung	Corelate	Keterangan
Keterampilan Kerja (X ₁)	X1.1_1	0,606	0,3	valid
	X1.1_2	0,819	0,3	valid
	X1.2_1	0,660	0,3	valid
	X1.2_2	0,818	0,3	valid
	X1.3_1	0,704	0,3	valid
	X2.5_2	0,624	0,3	valid
	X2.6_1	0,602	0,3	valid
	X2.6_2	0,592	0,3	valid
	X2.7_1	0,634	0,3	valid
	X2.7_2	0,622	0,3	valid
	X2.8_1	0,630	0,3	valid
	X2.8_2	0,568	0,3	valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X3.1_1	0,465	0,3	valid
	X3.1_2	0,573	0,3	valid
	X3.2_1	0,464	0,3	valid
	X3.2_2	0,544	0,3	valid
	X3.3_1	0,417	0,3	valid
	X3.3_2	0,591	0,3	valid
	X3.4_1	0,403	0,3	valid
	X3.4_2	0,652	0,3	valid
	X3.5_1	0,307	0,3	valid
	X3.5_2	0,586	0,3	valid
	X3.6_1	0,353	0,3	valid
	X3.6_2	0,589	0,3	valid
Produktivitas Kerja (Y)	X3.7_1	0,371	0,3	valid
	X3.7_2	0,501	0,3	valid
	Y.1_1	0,539	0,3	valid
	Y.1_2	0,588	0,3	valid
	Y.2_1	0,643	0,3	valid
	Y.2_2	0,575	0,3	valid
	Y.3_1	0,520	0,3	valid
	Y.3_2	0,645	0,3	valid
	Y.4_1	0,588	0,3	valid
	Y.4_2	0,509	0,3	valid
	Y.5_1	0,496	0,3	valid
	Y.5_2	0,590	0,3	valid
	Y.6_1	0,612	0,3	valid
	Y.6_2	0,600	0,3	valid

Sumber : Lampiran output SPSS uji validitas

Sesuai tabel tersebut hasil uji validitas untuk seluruh item memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3 sehingga kuesioner dapat dinyatakan valid

3.2 Uji Reliabilitas

Sebuah angket dinyatakan reliabel apabila jawaban terhadap pernyataan dapat tetap dari waktu ke waktu. Variable diartikan reliabel dengan angka cronbach alpha lebih dari 0,70

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Keterampilan Kerja	0,880	0,7	Reliabel
Etos Kerja	0,874	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,758	0,7	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,815	0,7	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Reliabilitas

Disimpulkan pada tabel 3 dengan angka cronbach's alpha pada seluruh variabel lebih dari 0,7 dan dapat dinyatakan instrument atau angket reliabel.

4.Uji Asumsi Klasik

4.1 Uji Normalitas

Uji ini bermaksud mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Data dilihat melalui pengujian non parametric Kolmogorov-smirnov dengan berdistribusi normal jika memiliki angka signifikan > 0.05 .

Tabel 4. Uji Normalitas

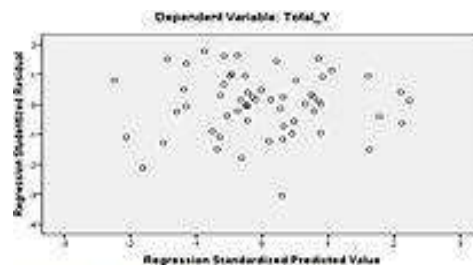
		Unstandarized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	59
	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,09597050
	Absolute	.085
	Positive	.044
Kolmogorov-Smirnov Z	Negative	-.085
		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792

Sumber : Output SPSS data diolah (2021)

Deteksi normalitas memiliki nilai $0,792 > 0,05$ sehingga dapat memenuhi syarat untuk selanjutnya dilakukan analisis

4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dipakai guna mengetahui dalam regresi memiliki perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Berdasar hasil diatas tidak terdapat heterokedastisitas karena plot tidak memiliki pola tertentu.

4.3 Uji Multikolinearitas

Uji ini bermaksud menguji regresi terdapat korelasi dengan variabel independen. Acuan yang menjelaskan multikolinearitas apabila taraf Tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10 dinyatakan terhindar dari gejala multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Constant		
Keterampilan Kerja	.341	2.932
Etos Kerja	.178	5.633
Lingkungan Kerja	.347	2.882

Sumber : Output SPSS data diolah

Berdasar tabel 5 dapat diartikan bahwa nilai tolerance pada semua variabel >0,10 dengan nilai VIF untuk semua variable lebih kecil dari 10 sehingga data diatas menunjukkan tidak berlaku multikolinearitas

4.4 Uji Autokorelasi

Berdasar hasil uji dengan SPSS versi 17 dibawah ini :

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
2.034

Sumber : Output SPSS data diolah

Diketahui hasil diatas bahwa nilai DW 2.034 yang artinya lebih dari batas atas (du) 1.687 sehingga tak terjadi autokorelasi.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan olah data pada program SPSS diperoleh hasil regresi linier berganda :

$$Y = 3.022 + 0.277 X_1 + 0.488 X_2 + 0.096 X_3$$

maka dapat diinterpretasikan kesimpulan yaitu :

1. Konstanta constant (α) 3.022 dan berarah positif apabila variabel keterampilan (X_1), etos kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) jika nilainya 0 lalu angka produktivitas kerja (Y) sejumlah 3.022
2. Koefisien keterampilan sejumlah 0.277 adalah menunjukkan maksud apabila keterampilan kerja naik maka produktivitas kerja (Y) naik sejumlah 0.277.
3. Koefisien etos kerja sebesar 0.488 yang menunjukkan maksud bilamana etos kerja naik maka produktivitas kerja akan naik sebesar 0.488.
4. Koefisien lingkungan kerja sebesar 0.096 artinya bilaman lingkungan kerja naik maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan sejumlah 0.096.

4.6 Uji Determinasi

determinasi dalam kesimpulannya mengukur sejauh mana model menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.800	2.152

Sumber : Output SPSS data diolah

Kesimpulan pada perhitungan diatas didapati nilai (R) sebesar 900 mempunyai hubungan sangat kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi dan angka Adjusted r squared yakni 0,800 menunjukkan apabila sebesar 80% Produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan melalui variabel keterampilan, etos kerja, lingkungan kerja dan 20% dijelaskan melalui factor lain yang tidak diteliti.

4.7 Uji t

Uji t digunakan guna mengetahui dampak satu variabel bebas secara individual untuk menerangkan variabel terikat.

Tabel 8. Uji t

Model	t	Sig.
Keterampilan Kerja	2.333	.023
Etos Kerja	4.518	.000
Lingkungan Kerja	.920	.362

Sumber : Output SPSS data diolah

Berdasarkan perolehan diatas maka :

1. Pada variabel Keterampilan Kerja (X1) angka $t_{hitung} 2.333 > t_{tabel} 2,003$ melalui nilai $sig. 0,023 < 0,05$
2. Pada variabel Etos Kerja (X2) angka $t_{hitung} 4.518 > t_{tabel} 2,003$ melalui nilai $sig. 0,000 < 0,05$
3. Pada variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai $t_{hitung} 920 < t_{tabel} 2,003$ melalui nilai $sig. 0,362 > 0,05$

4.8 Uji F

Diperoleh nilai uji simultan melalui perhitungan dengan program SPSS 17

Tabel 9. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	76.238	.000 ^a

Sumber : Output SPSS data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa jumlah nilai F sebesar 76.238 melalui taraf $sig. 0,000 < 0,05$ dan variabel keterampilan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh bagi produktivitas kerja.

5. PEMBAHASAN

1. Hasil analisis pengujian hipotesis menjelaskan bahwa variabel keterampilan memiliki signifikansi $0,023 < 0,05$ dalam hal ini dapat ditarik simpulan bahwa keterampilan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Selarasnya hasil ini dengan paparan Damanik & Sahla (2020) bahwa hasil riset menetapkan keterampilan kerja berpengaruh signifikan bagi produktivitas kerja.
2. Dari analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai angka sig $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa etos kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. selarasnya hasil ini dengan riset yang dipaparkan Wahyuni & Ulum (2018), Pardede (2020) menetapkan bahwa hasil riset menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Hasil analisis uji hipotesis menjelaskan variabel lingkungan kerja memiliki signifikansi $0,362 > 0,05$ dalam ini disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil yang diperoleh selaras dengan riset yang dilakukan Rampisela & Lumintang (2020) yang menetapkan lingkungan kerja memiliki hasil positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hasil tidak selaras dengan penelitian Saleh (2018) yang menetapkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan hasil negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

6. SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diperoleh hasil yaitu (1) Keterampilan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo. (2) Etos kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo (3) Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT Sawunggaling Karya Trans Sidoarjo.

7. IMPLIKASI

Riset ini mengimplikasikan apabila produktivitas kerja dalam PT Sawunggaling Karya Trans baik maka hasil kerja yang diperoleh juga semakin baik yang dapat diketahui melalui keterampilan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja yang selalu diperhatikan dan dioptimalkan

8. KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan tema yang diambil maka pengukuran penelitian dilakukan berdasarkan hasil kuesioner yang di kepada responden yang dalam beberapa jawaban terdapat sedikit hasil yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- AS, S., & Suprianto, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Multifuel Boiler Pada Pt. Lontar Papyrus Pulp and Paper Industry. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(1).
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1),

89–103.

- Damanik, S. R., & Sahla, H. (2020). PENGARUH PENDIDIKAN , MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMP N 1 LIMA PULUH KECAMATAN LIMA PULUH KABUPATEN BATU BARA Jl . Jend . Ahmad Yani , Kisaran Naga , Kec . Kisaran Timur. *Jurnal Sains Ekonomi*, 1(1).
- Leonard, N. L., Adolfini, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 52–61.
- Mawarni, S. (2020). *PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal) SKRIPSI PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal)*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Kesepuluh Jilid Dua*. Ghalia Indonesia.
- Pardede, A. Y. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 2(1), 79–85.
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 8(1), 302–311.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Salsabila, R., & Anitra, V. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2.
- Sinamo, J. (2020). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wahyu, S., Hana, L., Mufidah, A., Manajemen, J., Ekonomi, F., Unej, U. J., & Kalimantan, J. (2015). *Pengaruh Keterampilan Kerja , Pengalaman Kerja , dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso (The Effect of Work Skill , work Experiences And Attitude Work of Performance of Employees At Tobacco Compani*.
- Wahyuni, I., & Ulum, R. W. (2018). Pengaruh Komitmen dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG)*, 16, 90–103.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April).