

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Ampauleng

STIEM Bongaya, Jl. Let. Jend. Mappaoddang No.28, Makassar

Corresponding Author: ampauleng@stiem-bongaya.ac.id

Keyword:

Work ethic;
Job satisfaction;
Performance.

Abstract: This study aims to determine whether the influence of work ethic and job satisfaction affects employee performance at the Regional Employment and Human Resources Development Agency (BKPSDMD) Makassar City. Collecting data using a saturated sample technique. The population is all ASN BKPSDMD employees in Makassar City, totaling 66 people. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions have been tested in the form of normality, heteroscedasticity and multicollinearity tests. The analytical method uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The results showed that the proposed hypothesis was accepted because it showed a positive and significant hypothesis. This means that the factors of work ethic and job satisfaction have a positive and significant effect on performance.

Kata Kunci:

Etos Kerja;
Kepuasan Kerja;
Kinerja.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan Teknik sample jenuh. Populasinya yaitu seluruh pegawai ASN BKPSDMD Kota Makassar yang berjumlah 66 orang. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas, juga telah diuji asumsi klasik berupa uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Metode analisis menggunakan Teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima karena menunjukkan hasil hipotesis yang positif dan signifikan. Ini berarti bahwa faktor etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2013 dan Van Dooren et al, 2015) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata Job performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan/instansi berlangsung lebih baik atau sebaliknya (Mone et al, 2018 dan Capelli & Tavis, 2016).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Dewi, 2014) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut : pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai yang menaati dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai yang siap bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan, pegawai yang dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan, pegawai yang merasa

puas dengan pekerjaannya. Jika setiap pegawai didalam suatu perusahaan memiliki ciri-ciri tersebut, maka akan berdampak baik bagi perusahaan diantaranya perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Salah satu sikap pegawai yang memiliki etos kerja yang baik ialah sikap semangat bekerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya, pernyataan tersebut terdefiniskan menurut (Ginting, 2016) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Dengan demikian, jika pegawai melaksanakan pekerjaannya berlandaskan etos kerja yang baik maka kualitas kinerja pegawai tersebut akan baik (Rodgers, 2014; Meriac et al, 2015 dan Siregar, 2019).

Perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan biasanya disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis & Jakson, 2001). Kepuasan kerja identik dengan perasaan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai yang ingin merasakan perasaan puas tentunya lebih memilih situasi pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kepada dirinya daripada situasi pekerjaan yang tidak dapat menimbulkan kepuasan terhadap dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009).

Objek penelitian ini akan dilakukan di instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e angka 4 pada Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan bidang kepegawaian dan pendidikan serta pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Namun adapun aspek pendukung kinerja seperti pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai, Pendidikan adalah suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri. Tingkat pendidikan adalah proses perkembangan peserta didik di antaranya pendidikan dasar, Pendidikan menengah dan Pendidikan tinggi. Berdasarkan pengamatan selama 53 hari yang telah peneliti lakukan, terdapat beberapa permasalahan yang di hadapi oleh pegawai BKPSDMD Kota Makassar yang berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya masalah etos kerja yaitu terdapat beberapa pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah sehingga terjadi keterlambatan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Sementara dari sudut pandang kepuasan kerja terdapat beberapa pegawai yang merasa kondisi pekerjaannya kurang memuaskan dilihat dari fasilitas yang disediakan. Dan dari sudut pandang kinerja pegawai ada beberapa pegawai yang kurang disiplin.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maria, 2020) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Sedangkan (Timbuleng dan Sumarauw, 2015) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan penelitian (Maria, 2020) menemukan kepuasan kerja berpengaruh signifikan kinerja karyawan begitupun penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun pertanyaan penelitian ini adalah 1) apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSMD Kota Makassar? 2) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSMD Kota Makassar?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan metode statistik untuk menguji hipotesis. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh ASN di BKPSDM Makassar sebanyak 66 orang sekaligus sebagai sampel pada penelitian ini. Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan sistem Statistical Package for Kualitas layanan Science (SPSS) versi 23, yang meliputi uji validitas dan uji realibilitas.

Pada penelitian ini terdapat satu variabel dependen dan variabel independen, maka alat analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dengan rumus matematis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

α = konstanta 43

β_1, β_2 = koefisien etos kerja dan kepuasan kerja

X_1 = etos kerja

X_2 = kepuasan kerja

Y = kinerja pegawai

ε = eror

Untuk pengujian hipotesis sebagai berikut ini:

$H_a : \beta > 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen

$H_o : \beta < 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen 44

Untuk pengujian hipotesis sebagai berikut ini:

Kriteria pengujian 2 pihak Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang, maka:

$$\text{Range: } \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}} = \text{skor}$$

Range Skor

Terendah/Range Skor

$$\text{Skor tertinggi : } 60 \times 5 = 300$$

$$\text{Skor terendah : } 60 \times 1 = 60$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil penelitian ini yaitu : } 300 - 60/5 = 48$$

Range skor :

$$60 \text{ s.d } 108 = 1 \text{ (Sangat rendah)}$$

$$108 \text{ s.d } 156 = 2 \text{ (Rendah)}$$

$$156 \text{ s.d } 204 = 3 \text{ (Cukup)}$$

$$204 \text{ s.d } 252 = 4 \text{ (Tinggi)}$$

$$252 \text{ s.d } 300 = 5 \text{ (Sangat tinggi)}$$

HASIL DAN DISKUSI

Uji Normalitas

Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	60
Normal Mean	.0000000
Parameters ^{a,b} Std. Deviation	1.37956408
Most Extreme Absolute	.074
Differences Positive	.054
Negative	-.074
Test Statistic	.074

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogrov-Smirnov Test sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

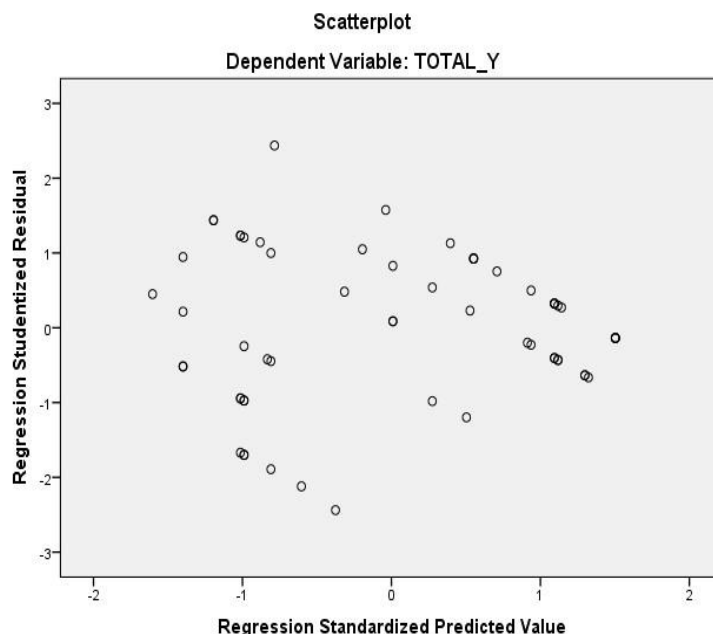
Model	Coefficients ^a		
	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)			
TOTAL_X1	.386	.553	1.808
TOTAL_X2	.430	.553	1.808

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel terlihat bahwa nilai Tolerance masing-masing variabel independen etos kerja (total x1) dan kepuasan kerja (total x2) sebesar 0,553. Hal ini bermakna bahwa semua nilai tolerance variabel independan lebih besar dari 0,10. Begitu juga pada nilai variance inflation factor (VIF) masing-masing variabel independen etos kerja (total x1) dan kepuasan kerja (total x2) sebesar 1,808. Dari hasil perhitungan nilai VIF tidak ada satu pun variabel independen lebih besar dari 10. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastistas

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji Scatterplot dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 1. Hasil uji heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas di ketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena dasar pengambilan keputusannya itu yang pertama tidak ada pola yang jelas (bergelombang, berbentuk segitiga). Yang kedua titik menyebar diatas dan dibawah angka nol.

Hasil Uji t (parsial)

Dengan menggunakan SPSS 23 for Windows maka hasil Uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji t (parsial)

Model	Standardized				
	Unstandardized Coefficients		Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.264	1.878		3.336	.001
Etos Kerja	.279	.086	.386	3.255	.002
Kepuasan Kerja	.316	.087	.430	3.624	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Berdasarkan tabel dimana nilai thitung untuk variabel etos kerja sebesar 3.255 dan signifikansi yang diperoleh 0,002 lebih kecil dari 0,05. Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t (0,025 : 60-2-1) \\ &= \text{maka diperoleh nilai} = 2.00247 \end{aligned}$$

Dimana :

$$a = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$n = \text{jumlah sampel} = 60$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

Oleh karena itu nilai t hitung untuk koefisien variabel etos kerja sebesar 3.255 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,002 maka pada tingkat kekeliruan 5% H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah.

Hipotesis pertama yang diajukan secara parsial yaitu H_1 : Pengaruh etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Secara pengujian statistik yang dapat dilihat. Pada nilai Koefisien X1 ($b_1 = 0,279$) menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kata lain jika variabel etos kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 2,79%. Arah koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa etos kerja sejalan dengan pembentukan kinerja dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Skor persentase jawaban tertinggi etos kerja ada pada indikator disiplin pada pernyataan X1.5 memperoleh skor persentase jawaban setuju sebesar 50% atau sebanyak 30 responden dengan skor 213. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi. Kemudian untuk skor persentase jawaban terendah terdapat pada indikator tanggung jawab pada pernyataan X1.1 yang memperoleh skor persentase jawaban sangat tidak setuju sebesar 6,7% atau sebanyak 4 responden dengan skor 196. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang kurang memiliki etos kerja dalam segi tanggung jawab. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel etos kerja dengan nilai rata-rata sebesar 208 berada pada pada angka empat yaitu tinggi

Pada penelitian ini etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa etos kerja menurut (Ginting, 2016) adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Artinya semangat kerja itu penting untuk di jadikan indikator dalam etos kerja karena semangat kerja berdampak pada kinerja pegawai. Karena semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai maka target pekerjaan diselesaikan dengan waktu yang sudah ditetapkan. Ketetapan dalam menyelesaikan tugas yang di berikan adalah nilai plus bagi pegawai, dan kedisiplinan dan memiliki tanggung jawab juga perlu dalam etos kerja, karena tanggung jawab dan disiplin itu di perlukan juga dalam etos kerja untuk penyelesaian pekerjaan. Tujuan etos kerja ini juga menurut (Darodjat, 2015) menyatakan bahwa Tujuan serta fungsi etos kerja secara umum sebagai alat

penggerak perbuatan dan kegiatan individu. Menurut pendapat (Anam & Rifqi, 2019) Seorang pekerja memang dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi karena selain bekerja pekerja juga mempunyai tujuantuntut beberapa hal. Seperti untuk mencari nafkah, memberikanmasadepan yang lebih layak untukanak cucu, mencerminkan jati diri, pandangan serta prinsip-prinsip yang ada dalam diri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Usoh et al, 2020) dengan judul pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort yang mengatakan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Berdasarkan tabel dimana nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 3.624 dan signifikasi yang diperoleh 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai t tabel dapat dicari dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t (0,025 : 60-2-1) \\ &= \text{maka diperoleh nilai} = 2.00247 \end{aligned}$$

Dimana:

$$a = 0,05 / 2 = 0,025$$

$$n = \text{jumlah sampel} = 60$$

$$k = \text{jumlah variabel bebas}$$

Oleh karena itu nilai t hitung untuk kofisien variabel kepuasan kerja sebesar 3.624 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,002 maka pada tingkat kekeliruan 5% Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota MakassarHipotesis kedua yang diajukan secara parsial yaitu H2: Pengaruh etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Maksassar. Secara pengujian statistik yang dapat dilihat pada nilai Koefisien X2 ($b_2 = 0,316$) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika variabel kepuasan kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 3,16%. Arah koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sejalan dengan pembentukan kinerja pegawai dan akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Skor persentase jawaban tertinggi kepuasan kerja ada pada indikator pencapaian nilai pada pernyataan X2.2 dan indikator pemenuhan kebutuhan pada pernyataan X2.3 memperoleh skor jawaban persentase setuju sebesar 58,3% atau sebanyak 35 responden dengan skor sebesar 214 atau tinggi. Kemudian untuk skor persentase jawaban terendah terdapat pada indikator Ketidaksesuaian X2.6 memperoleh jawaban tidak ada pendapat sebesar 46,7% atau 28 responden dengan skor 206 atau tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata yang didapatkan secara keseluruhan sebesar 209 atau tinggi.

Pada penelitian Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikatakan Menurut (Sutrisno et al, 2016) Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja memiliki indikator yang bertujuan untuk lebih memaksimalkan atau mendetailkan suatu permasalahan. Sikap pegawai terhadap pekerjaan selalu mengikuti kebijakan atau aturan yang berlaku di tempat kerja, setiap pemimpin atau atasan selalu menyukai pegawai yang disiplinbaik dalam melakukan pekerjaan atau dalam ketepatan waktu. Ini juga menjadi tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Pegawai yang baik akan bekerja dengan tekun dan serius selama bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) dengan judul pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia yang mengatakan bahwa etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Pengaruh etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya etos kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya tanggung jawab, semangat kerja, disiplin, tekun dan serius maka kinerja pegawai menunjukkan adanya peningkatan.

Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa dengan meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut juga menunjukkan bahwa dengan adanya pencapaian nilai, pemenuhan kebutuhan, Ketidaksesuaian, Keadilan maka kinerja pegawai menunjukkan adanya peningkatan.

REFERENSI

- Anam, K., & Rifqi, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Aangkut (Manol) di UPT TPI Mayangan. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(2).
- Cappelli, P., & Tavis, A. (2016). The performance management revolution. *Harvard Business Review*, 94(10), 58-67.
- Ginting, N. (2016). How self-efficacy enhance heritage tourism in Medan Historical Corridor, Indonesia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 234, 193-200.
- Van Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2015). *Performance management in the public sector*. Routledge.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy. *Personality and Individual Differences*, 86, 401-405.
- Mone, E. M., London, M., & Mone, E. M. (2018). *Employee engagement through effective performance management: A practical guide for managers*. Routledge.
- Rodgers, D. T. (2014). *The work ethic in industrial America 1850-1920*. University of Chicago Press.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan polonia. *Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44-85.
- Siregar, M. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja melalui etos kerja pegawai di lingkungan universitas negeri. *Jumant*, 11(1), 151-164.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Usuh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).