



Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja

*(The Effect of Education and Training on Work Ethic and Its
Implications for Performance)*

Submit: 23 Jul 2021

Review: 23 Jul 2021

Accepted: 25 Jul 2021

Publish: 30 Jul 2021

Novtri Mariatie¹; Siti Hasanah²

Abstrak

Penelitian bertujuan mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan yang berada di Kabupaten Bekasi. Sampel penelitian sebanyak 100 karyawan sebagai responden yang mengisi kuesioner. Analisis menggunakan model perbandingan struktural (SEM) dengan program perangkat lunak Smart PLS. Hasilnya menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja, serta etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan pendidikan dan pelatihan yang optimal maka akan meningkatkan etos kerja sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat.

Kata Kunci: Pendidikan dan pelatihan, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of education and training on work ethic and its implications for employee performance. The object of research is employees who are in Bekasi Regency. The research sample was 100 employees as respondents who filled out the questionnaire. The analysis uses a structural comparison model (SEM) with the Smart PLS software program. The results show that education and training affect work ethic, and work ethic affects employee performance. With optimal education and training, it will improve work ethic so that employee performance will increase.

Keywords: Education and training, Work Ethic, Employee Performance

Kode JEL:

¹ “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; novtri.m@gmail.com

² “Prodi Magister Manajemen Universitas Pelita Bangsa”; sitihasanahh1102@gmail.com

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) pada sebuah perusahaan memegang peranan yang penting di dalam proses dan keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang baik dalam kinerjanya. Sebuah perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan yang dimilikinya dengan baik agar kinerja para karyawan dapat bekerja secara maksimal dan optimal. Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja dengan metode yang sesuai dengan organisasi (Sugijono, 2015).

Karyawan di suatu perusahaan, dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari secara berkelanjutan dengan memberikan tenaga, waktu, pemikiran dan keterampilan yang dimilikinya demi kebutuhan dan kemajuan serta kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja karyawan yang meningkat akan berdampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan (Pamungkas, Hamid, & Prasetya, 2017). Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan dengan cepat dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan karyawan kinerja yang rendah maka akan memiliki pekerjaan yang lamban dan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi, Suwendra, & Yulianthini, 2016) sehingga hal ini akan memberi dampak bagi kelangsungan perusahaan.

Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan keahlian yang dimilikinya. Jika perusahaan kurang tepat dalam menempatkan posisi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan maka kinerja karyawan tersebut tidak akan optimal sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penting untuk diperhatikan karena ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu pendidikan dan motivasi (Dewi, Suwendra, & Yulianthini, 2016); pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja (Elizar & Tanjung, 2018); pendidikan dan pengalaman kerja (Pamungkas, Hamid, & Prasetya, 2017) dan lain-lain.

Pendidikan (Putri & Ratnasari, 2019) dan pelatihan (Elizar & Tanjung, 2018) dapat mempengaruhi kinerja. Pendidikan dan pelatihan diperlukan untuk memperbaiki kualitas diri pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan pemberian pendidikan dan program pelatihan yang tepat dan sesuai maka pekerja akan dapat menguasai pekerjaannya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Pendidikan dan pelatihan memegang peranan penting terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan latar belakang dan tingkat pendidikan karyawan membuat hasil kerja karyawan berbeda (Putri & Ratnasari, 2019); perbedaan jenis, intensitas dan pelatihan yang diikuti karyawan juga akan membedakan hasil kerja karyawan. Namun demikian, penelitian lain menghasilkan temuan sebaliknya dimana pelatihan tidak mempengaruhi kinerja (Pakpahan, 2003) dan pendidikan tidak mempengaruhi kinerja (Farida, Sunandar, & Aryanto, 2019). Kesenjangan penelitian tersebut memberikan

peluang perlunya telaah mendalam dalam sebuah penelitian. Tidak adanya pengaruh bisa terjadi karena pendidikan dan pelatihan tidak secara langsung dalam waktu singkat merubah kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya memasukkan etos kerja sebagai penghubung pelatihan dengan kinerja.

Etos kerja terkait dengan keyakinan fundamental disertai komitmen total berkenaan dengan kerja sebagai gambaran perilaku positif (Sinamo, 2011). Etos kerja muncul manakala karyawan yakin dengan kemampuan dirinya sebagai hasil dari pendidikan yang ditempuh dan pelatihan yang sudah dijalani (Permana, 2020). Keyakinan dan komitmen sebagai gambaran etos kerja akan mendorong karyawan untuk dapat menunjukkan kinerjanya (Hadiansyah & Yanwar, 2015; Putra, 2020).

Penelitian ini menambahkan etos kerja sebagai bentuk kebaruan penelitian. Oleh karena itu penelitian ingin mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di wilayah Kabupaten Bekasi melalui etos kerja.

2. Metodologi

2.1. Pengembangan Model

2.1.1. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil penerapan keahlian yang dilakukan oleh seorang karyawan berdasarkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Keahlian tersebut merupakan hasil kerja karyawan pada berbagai aspek dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan yang baik akan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan, oleh karena itu karyawan menjadi aset yang berharga dan penting bagi perusahaan. Baik buruknya kinerja dapat dilihat dari ketepatan (efektif tidaknya karyawan dalam bekerja), kuantitas kerja (keakuratan karyawan dalam bekerja sesuai target); tanggung jawab (kesadaran melaksanakan pekerjaan).

2.1.2. Etos Kerja dan Kinerja

Etos kerja berkaitan dengan sikap, perilaku, kepribadian dan karakter seseorang yang muncul atas kehendaknya sendiri dan kesadaran diri dalam melakukan pekerjaannya. Hal-hal tersebut membentuk perilaku kerja yang positif berdasarkan kesadaran mental, keyakinan yang fundamental disertai dengan komitmen totalitas pada pekerjaan yang dilakukannya (Zufrie, 2015). Sikap produktif yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja dengan menciptakan hasil kerja yang optimal dan inisiatif yaitu kemampuan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan seefisien mungkin secara sadar dengan kemauannya sendiri merupakan tanda dimilikinya etos kerja. Seorang karyawan dengan etos kerja yang tinggi maka akan bekerja dengan semangat dan optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh

menjalankan amanah (memiliki etos kerja) akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu (Hadiansyah & Yanwar, 2015).

H1. Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

2.1.3. Pendidikan, Etos Kerja dan Kinerja

Pendidikan berhubungan dengan pengetahuan dan wawasan terhadap seluruh lingkungan kerja dan merupakan usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Ayu, Gunawan, & Harifuddin, 2016). Seorang karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi maka akan memiliki wawasan yang lebih luas dalam mengoptimalkan etos kerjanya sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. Pendidikan dapat dilihat berdasarkan latar belakang pendidikan yaitu kesesuaian pendidikan yang dimiliki karyawan dan kompetensi yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menunjang pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi memiliki pemahaman tentang segala sesuatu dengan lebih baik sehingga lebih memahami pentingnya waktu untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya dalam melaksanakan tugas dengan sepenuh hati (Permana, 2020). Dorongan untuk memberikan hal terbaik pada diri karyawan akan membuat tugas yang dibebankan oleh organisasi menjadi prioritas sehingga hasilnya bisa memuaskan (Mandik & Sendow, 2019)

H2. Pendidikan berpengaruh terhadap Etos Kerja

H3. Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Etos Kerja

2.1.4. Pelatihan, Etos Kerja dan Kinerja

Pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan seorang karyawan dalam jabatannya, dapat diberikan dalam suatu periode tertentu dalam rangka untuk memberikan keterampilan kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Terry & Rue, 2010). Baik buruknya pelatihan dapat dilihat dari kesesuaian metode yang digunakan, keterampilan instruktur secara teknis maupun non teknis dan lamanya waktu pelatihan.

Pelatihan dilakukan dengan harapan dapat meningkatkan meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, serta meningkatkan rangsangan agar mau berprestasi secara maksimal. Pelatihan yang tepat dan sesuai terhadap karyawan dapat memberikan etos kerja yang lebih optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rahayu & Cahyono, 2018). Munculnya upaya untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja membuat kinerja karyawan semakin tinggi (Rinaldi, 2016).

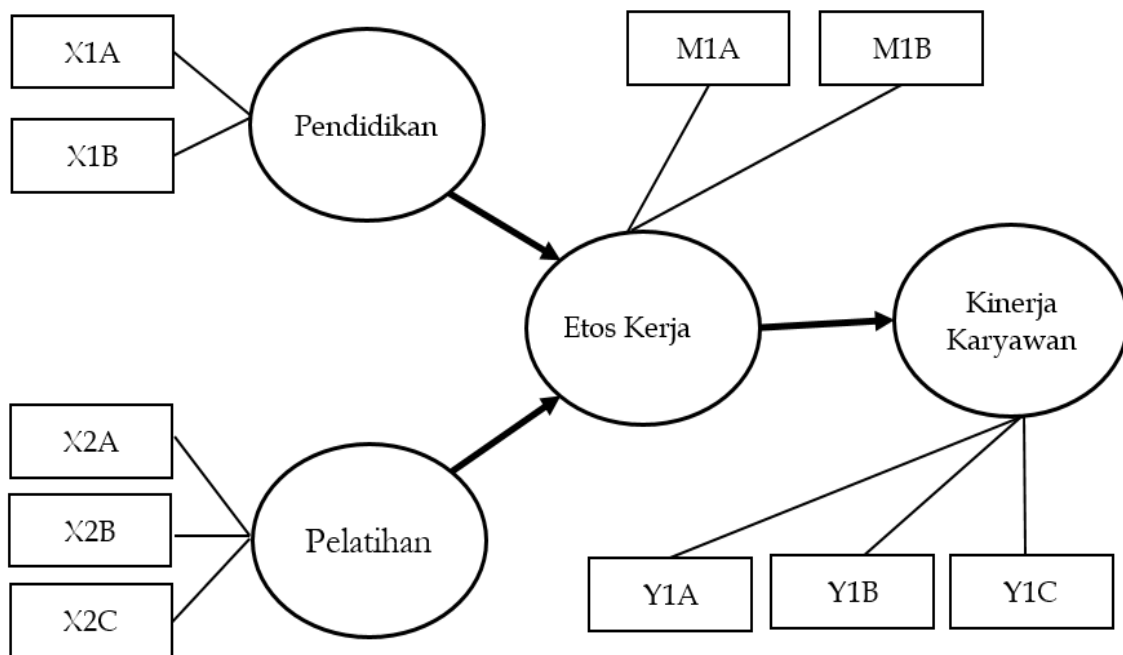
H4. Pelatihan berpengaruh terhadap Etos Kerja

H5. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja melalui Etos Kerja

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala	Item
Pendidikan	Latar belakang pendidikan	1-10	1
	Kemampuan		2
Pelatihan	Metode pelatihan	1-10	3
	Keterampilan instruktur		4
	Durasi pelatihan		5
Etos kerja	Sikap produktif	1-10	6
	Inisiatif		7
Kinerja karyawan	Ketepatan kerja	1-10	8
	Kuantitas kerja		9
	Tanggung jawab		10

Sumber: Rangkuman teori, 2021



Gambar 1. Desain Penelitian

2.2. Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh dengan angket tertutup dengan menggunakan *google form* dengan menggunakan skala bipolar dengan interval satu sampai sepuluh, yang mencakup pilihan sikap sebagai berikut yakni sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Populasi yang dijadikan penelitian yaitu karyawan yang merupakan karyawan yang ada di Kabupaten Bekasi, sedangkan sampel adalah sebagian dari karyawan di populasi yang diteliti, yaitu karyawan

yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 100 karyawan.

2.3. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data menggunakan software Smart PLS untuk menguji hubungan antar variabel. Langkah analisis meliputi pengujian outer dan inner model.

Pengujian outer menggunakan outer loading sebagai bentuk uji validitas dengan cut off $> 0,7$, tetapi masih tetap di pertahankan jika nilai loadings outer tidak kurang dari 0,4. Cronbach's alpha dengan cut off $> 0,7$ dan nilai composite reliability dengan cut off $> 0,8$ di gunakan untuk pengujian reliabilitas. Pengujian inner model sebagai structural menggunakan R2 dan estimasi koefision. Cutt off untuk variabel laten endogen R2 $> 0,2$. Pengujian hubungan jalur dengan model structural menggunakan standar estimasi dengan cut off p-value $< 0,05$.

3. Hasil

3.1. Responden

Data penelitian diperoleh dari 100 karyawan di perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Bekasi dengan karakteristik yang dirangkum pada tabel 2.

Tabel 2. Data Responden

Ukuran	Kategori	Jumlah	Presentasi
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	0.41
	Perempuan	59	0.59
Pendidikan	S2	17	0.17
	S1	65	0.65
	SMA/SMK	18	0.18
Usia (Tahun)	18 - 25	40	0.4
	26 - 35	26	0.26
	36 - 45	19	0.19
	46 - 55	12	0.12
	≥ 56	3	0.03
Lama Bekerja (Tahun)	0 - 5	48	0.48
	6 - 10	18	0.18
	11 - 15	20	0.2
	16 - 20	11	0.11
	> 21	3	0.03

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2021

Tabel 2 menunjukkan data responden yaitu karyawan yang menjadi sampel penelitian sebanyak 100 orang karyawan. Sebagian besar responden berjenis

kelamin perempuan, dengan latar belakang pendidikan S1, dan berada di rentang usia antara 26 – 35 tahun, serta memiliki masa bekerja kurang dari 5 tahun.

3.2. Analisis

Hasil pengujian outer yang digunakan untuk pengujian validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Outer Model

Variabel/Indikator	Outer Loading	Crombach Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Pendidikan		0.583	0.827	Reliabel
X1A Latang Belakang Pendidikan	0.840			Valid
X1B Kemampuan	0.840			Valid
Pelatihan		0.823	0.825	Reliabel
X2A Metode Pelatihan	0.728			Valid
X2B Keterampilan Instruktur	0.888			Valid
X2C Durasi Pelatihan	0.721			Valid
Etos Kerja		0.678	0.859	Reliabel
M1A Sikap produktif	0.884			Valid
M1B Inisiatif	0.850			Valid
Kinerja Karyawan		0.678	0.823	Reliabel
Y1A Ketepatan kerja	0.843			Valid
Y1B Kuantitas Kerja	0.730			Valid
Y1C Tanggung Jawab	0.762			Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2021

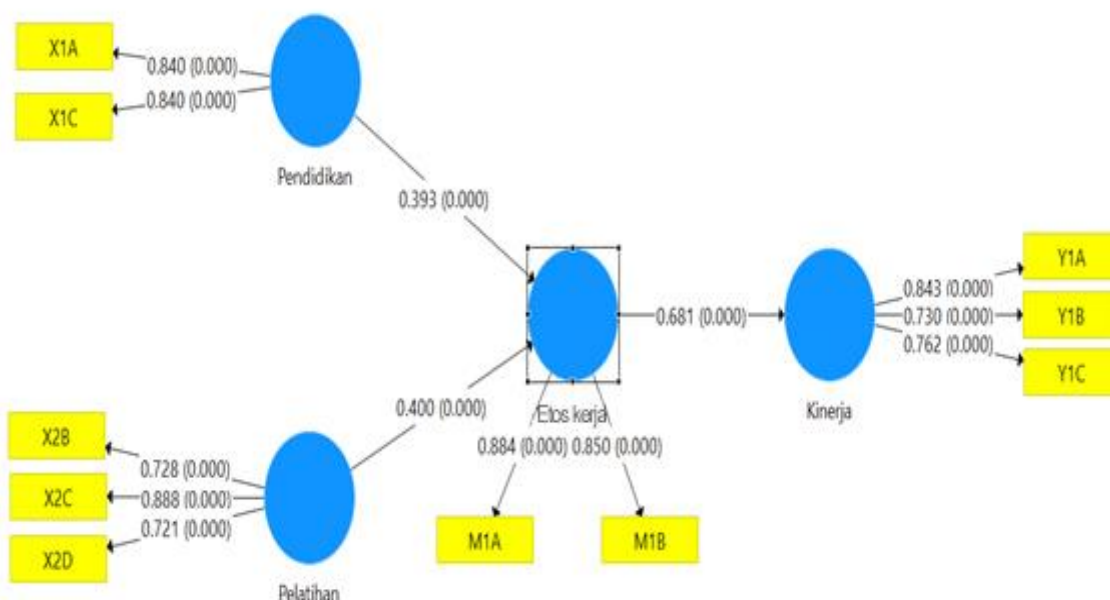
Seluruh indikator pada setiap variabel (tabel 3) telah valid karena telah lebih besar daripada 0,7. Seluruh variabel juga telah reliabel karena telah memenuhi cut off yang digunakan dalam penelitian ini (cronbach alpha pendidikan 0,583; pelatihan 0,823; etos kerja 0.678 dan kinerja karyawan 0,678).

Tabel 4. Indeks Pengujian Model

Endogenous Variabel	Cut of Value	Hasil Analisis	Evaluasi model
R ²			
- Kinerja Karyawan	≥ 0,20	0.464	Fit
- Etos Kerja	≥ 0,20	0.495	Fit

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Model dapat diterima karena seluruh variabel endogen memiliki nilai R square lebih besar dari 0,2 (tabel 4). Variabel endogen kinerja karyawan memiliki nilai R square 0,464 atau dalam kategori yang moderate sedangkan variabel endogen etos kerja dengan nilai R square 0,495 dalam kategori moderate.



Sumber: Data penelitian diolah, 2021

Gambar 2. Hasil Analisis

Gambar 2 menunjukkan estimasi dari indikator ke variabel dan keterkaitan antar variabel. Seluruh indikator telah berkontribusi membentuk variabel masing-masing. Indikator X1A dan X1B merupakan indikator utama pendidikan, X2C sebagai indikator utama pelatihan, M1A sebagai indikator utama etos kerja dan Y1A merupakan indikator utama dari kinerja karyawan.

Tabel 5. Estimasi

Path	Jenis	Std. Estimates	P Value	Kesimpulan
Etos Kerja → kinerja karyawan	Langsung	0.681	0.000	Signifikan
Pendidikan → etos kerja	Langsung	0.393	0.000	Signifikan
Pendidikan → etos kerja → kinerja karyawan	Tidak Langsung	0.268	0.000	Signifikan
Pelatihan → etos kerja	Langsung	0.400	0.000	Signifikan
Pelatihan → etos kerja → kinerja karyawan	Tidak Langsung	0.273	0.000	Signifikan

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Tabel 5 menunjukkan alur pengaruh antar variabel dalam model. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja, pendidikan dapat berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja, dan pelatihan berpengaruh secara langsung dengan etos kerja serta pelatihan berpengaruh secara tidak langsung dengan kinerja karyawan melalui etos kerja.

4. Pembahasan

4.1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja

Penelitian menghasilkan temuan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan bernilai positif 0,681. Hal itu menunjukkan pengaruh positif, dengan etos kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Hadiansyah & Yanwar, 2015; Putra, 2020) (Astuti et al., 2020), dimana etos kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini sikap produktif dan inisiatif karyawan berhubungan positif untuk mendorong hasil kinerja karyawan secara optimal. Etos kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh sebab itu di perlukan etos kerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4.2. Pengaruh pendidikan terhadap etos kerja dan kinerja

Pendidikan berpengaruh terhadap etos kerja dengan arah positif sebesar 0,393, pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja bernilai 0,268. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa etos kerja berperan sebagai mediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dapat meningkatkan etos kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini menjawab penelitian sebelumnya (Farida, Sunandar, & Aryanto, 2019) dimana pendidikan tidak mempengaruhi kinerja. Latar belakang dan kemampuan pendidikan karyawan terlebih dahulu mendorong sikap produktif dan inisiatif karyawan (Permana, 2020) yang pada akhirnya meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian tugas (Hadiansyah & Yanwar, 2015).

Pendidikan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan hendaknya disesuaikan dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Upaya memperbaiki level pendidikan diperlukan tetapi tidak dalam waktu singkat dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tetapi mendorong etos kerja terlebih dahulu.

4.3. Pengaruh pelatihan terhadap etos kerja dan kinerja

Pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja bernilai 0,400. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja bernilai 0,273. Hasil yang signifikan menunjukkan bahwa etos kerja berperan sebagai pemediasi antara pelatihan dan

kinerja karyawan. Pelatihan dapat meningkatkan etos kerja seseorang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Temuan ini menjawab penelitian sebelumnya (Pakpahan, 2003) dimana pelatihan tidak mempengaruhi kinerja. Semakin baik metode, kualitas instruktur dan lama waktu pelatihan semakin tinggi sikap produktif dan inisiatif karyawan (Permana, 2020) yang pada akhirnya meningkatkan kuantitas penyelesaian tugas (Zufrie, 2015).

Pendidikan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan dan kemampuan karyawan hendaknya disesuaikan dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Upaya memperbaiki level pendidikan diperlukan tetapi tidak dalam waktu singkat dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tetapi mendorong etos kerja terlebih dahulu.

Semakin baik pelatihan yang didapatkan oleh karyawan maka semakin baik juga etos kerja sehingga akan semakin baik pula karyawan meningkatkan kinerjanya. Dalam hal ini metode pelatihan, keterampilan instruktur serta durasi pelatihan hendaknya menjadi perhatian dalam pelaksanaan pelatihan karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan melalui etos kerja.

5. Kesimpulan

Etos kerja terbukti memediasi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dan ditambahkan ketrampilan melalui pelatihan akan memiliki etos kerja yang semakin tinggi sehingga kinerjanya juga semakin tinggi.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menemukan dan mengembangkan variabel lain dalam mempengaruhi kinerja khususnya sebagai pemediasi. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengungkap pengukuran variabel lainnya.

References

- Ayu, A. R., Gunawan, & Harifuddin. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 286-300.
- Dewi, D. K., Suwendra, I., & Yulianthini, N. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *e-Journal bisma universitas Pendidikan Ganesha*, 4, 13 - 22.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46 - 58. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Farida, I., Sunandar, & Aryanto. (2019). Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kinerja UMKM di Kota Tegal. *Jurnal MONEX*, 8(2), 79 - 82.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150 - 158.
- Mandik, G., & Sendow, G. (2019). Pengaruh Pendidikan, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT . PLN (PERSERO) Rayon Paniki Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4367-4376.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pamungkas, A., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96 - 103.
- Permana, D. J. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja Karyawan di BPRS Amanah Rabbaniyah Kabupaten Bandung. *Prosiding Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 150 - 152. doi:<http://dx.doi.org/10.29313/syariah.v7i1.26686>
- Putra, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan. *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)*, 4(2), 125 - 131. doi: 10.31289/jime.v4i2.4332
- Putri, N., & Ratnasari, S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48 - 55. doi:<https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1>
- Rahayu, F., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah BUKOPIN Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2), 38 - 45.
- Rinaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Jurnal Katalogis*, 4(10), 160 - 167.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sugijono. (2015). Penilaian Kinerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *ORBITH*, 11(3), 214 - 222.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2010). *Dasa-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Zufrie. (2015). Leadership dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja. *ECOBISMA*, 2(1), 134 - 144. doi:<https://doi.org/10.36987/ecobi.v2i1.724>