

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUCOFINDO PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**NIKO RAHMAN SYAHPUTRA**

**NPM. 16.01.11.00.91**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Niko Rahman Syahputra  
Nomorpokok : 16.01.11.0091  
JurusanProgram Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : MSDM  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sucofindo Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal : 20 Oktober 2020

Pembimbing I .....  
Prof.DR.H. Sulbahri Madjir, MM  
(NIDN : 0016035101)

Tanggal : 20 Oktober 2020

Pembimbing II .....  
M.A. Baidowi, SE.MM  
(NIDN : 0226025801)

Mengetahui :  
Dekan Fakultas Ekonomi



DR. MSY. MIKIAL SE., M.Si, Ak. CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

316 / PS / DFE / 20

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xvii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	xviii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Tujuan Evaluasi Kinerja.....	9
c. Aspek-Aspek Kinerja .....	10
d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
e. Karakteristik Kinerja .....	11
f. Dimensi dan Indikator .....	11
2.1.2 Etos Kerja.....	13
a. Pengertian Etos Kerja.....	13
b. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	14
c. Fungsi Etos Kerja .....	15
d. Dimensi dan Indikator Etos Kerja .....	16
2.1.3 Kompetensi Kerja .....	16
a. Pengertian Kompetensi Kerja .....	16
b. Karakteristik Kompetensi Kerja .....	17
c. Dimensi Kompetensi.....	18
d. Indikator Kompetensi .....	19
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	20
2.3 Kerangka Berfikir .....	23
2.4 Hipotesis .....	24

## BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1 Tempat Penelitian.....	25
3.1.2 Waktu Penelitian.....	25
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.2.1 Sumber Data.....	26
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.3 Populasi, Sampel, Dan Sampling.....	28
3.3.1 Populasi.....	28
3.3.2 Sampel.....	28
3.3.3 Sampling.....	29
3.4 Rancangan Penelitian.....	30
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5.1 Variabel Penelitian.....	31
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.6 Instrumen Penelitian.....	32
3.7 Uji Instrumen.....	34
3.7.1 Uji Validitas.....	34
3.7.2 Uji Reabilitas.....	34
3.8 Teknik Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	35
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (R).....	35

3.8.3 Koefisien Determinasi( $R^2$ ) .....	36
3.8.4 Analisis Deskriptif .....	37
3.8.5 Uji Hipotesis Statistik.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	40
4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	40
4.1.2 Visi Perusahaan .....	42
4.1.3 Misi Perusahaan .....	42
4.1.4 Struktur Organisasi .....	43
4.2 Uji Instrumen .....	47
4.2.1 Uji Validitas .....	47
4.2.2 Uji Reabilitas .....	49
4.3 Teknik Analisis Data .....	50
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) .....	52
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
4.3.4 Analisis Deskriptif .....	53
4.3.5 Uji Hipotesis Statistik .....	56
4.4 Pembahasan .....	59
4.4.1 Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	59

4.4.2 Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan .....	59
4.4.3 Pengaruh Kompetensi Kerja Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan .....	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	61
5.1 Kesimpulan .....	61
5.2 Saran .....	62

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang .....	22
2. Waktu Penelitian .....	25
3. Jumlah Populasi Penelitian .....	28
4. Jumlah Sampel Penelitian .....	29
5. Instrumen Penelitian .....	32
6. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	33
7. Daftar Nama Dewan Direksi dan Direktur Perusahaan .....	44
8. Daftar Nama Manajemen Cabang Palembang .....	46
9. Hasil Uji Validitas Etos Kerja ( $X^1$ ) .....	46
10. Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja ( $X^2$ ) .....	47
11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	48
12. Hasil Uji Realibilitas .....	49
13. Hasil Analisis Linear Berganda .....	50
14. Hasil Koefisien Korelasi (R) .....	51
15. Hasil Analisis Determinasi ( $R^2$ ) .....	52
16. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja (X1) .....	53
17. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi Kerja (X2) .....	54
18. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y) .....	55
19. Hasil Uji F .....	56
20. Hasil Uji T .....	57



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka berfikir .....	24

## **ABSTRAK**

### **NIKO RAHMAN SYAHPUTRA, Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Palembang ( Superintending Company Of Indonesia )”. (Di bawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si dan Ibu Suharti SE, MM**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kompetensi di PT. SUCOFINDO Palembang baik secara simultan maupun parsial.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan teknik observasi dan kuisioner. Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi ( $r$ ), koefisien determinasi ( $r^2$ ) serta analisis deskriptif. sedangkan untuk menguji hipotesis, digunakan uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 800, 118 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,30) dan nilai Sig 0,000 hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  memiliki nilai lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $4,644 > 3,30$ ) atau signifikan  $F$   $0,000 < \alpha$  0,05 yang artinya Etos kerja dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Palembang. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,811 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,696) yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,811 > 1,696$ ) dan signifikan etos kerja sebesar  $0,000 \leq 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Palembang. Variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  3,497 lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,696) yang artinya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,497 > 1,696$ ) dan signifikan kompetensi sebesar  $0,001 \leq 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. SUCOFINDO Palembang.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

***NIKO RAHMAN SYAHPUTRA, The Influence of Work Ethic and Work Competence on Employee Performance at PT. Sucofindo Palembang (Superintending Company Of Indonesia) ". (Under the guidance of Mrs. Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si and Mrs. Suharti SE, MM***

*The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and competence in PT. SUCOFINDO Palembang either simultaneously or partially.*

*The data in this study were collected by means of observation and questionnaires. To obtain valid and reliable instruments, validity and reliability were tested. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, analysis of the correlation coefficient (r), the coefficient of determination (r<sup>2</sup>) and descriptive analysis. Meanwhile, to test the hypothesis, the F test (simultaneous) and the t test (partial) were used.*

*The results of this study indicate that Fcount is 800, 118 is greater than Ftable (3.30) and the Sig value is 0.000, this shows that Fcount has a value greater than Ftable (4.644 > 3.30) or significant F 0.000 <  $\alpha$  0, 05 which means work ethic and competence simultaneously influence the performance of employees at PT. SUCOFINDO Palembang. Meanwhile, partially it shows that the work ethic variable has a tcount of 5.811 which is greater than t table (1.696), which means that t count < t table (5.811 > 1.696) and a significant work ethic of 0.000  $\leq$  0.05, this shows that work ethic has a significant effect on employee performance at PT. SUCOFINDO Palembang. The competency variable has a value of tcount of 3.497 which is greater than t table (1.696) which means that t count < t table (3.497 > 1.696) and significant competence of 0.001  $\leq$  0.05, this indicates that competence has a significant effect on employee performance at PT. SUCOFINDO Palembang.*

*Keywords: Work Ethic, Work Competence, Employee Performance*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIKO RAHMAN SYAHPUTRA

No. Pokok : 16.01.11.00.91

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2020



(Niko Rahman Syahputra)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Suatu perusahaan baik perusahaan itu milik pemerintah ataupun swasta menginginkan pencapaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kinerja yang optimal. Agar mencapai hal tersebut, salah satu hal penting yang menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang proaktif seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat diperlukan, karena bagi perusahaan dari semua faktor produksi yang ada, faktor sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi dua yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasannya langsung. Proses ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan literatur yang pernah saya baca, ada beberapa unsur yang dapat kita lihat dari kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspeknya, seperti: tingkat efektivitas, efisiensi, keamanan dan kepuasan pelanggan/pelanggan/pihak yang dilayani. Tingkat efektivitas dapat dilihat dari sudah direncanakan, serta cakupan sasaran yang bisa dilayani. Tingkat efisiensi mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber daya secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus pula dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya terbuang, menunjukkan semakin rendah tingkat efisiensinya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: gaya kepemimpinan, etos kerja, kompetensi, dan disiplin kerja.

PT. Superintending company of indonesia (persero) atau lebih populer disingkat SUCOFINDO. Perusahaan ini merupakan sebuah BUMN indonesia yang bergerak dibidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian. Keanekaragaman jasa-jasa sucofindo dikemas secara terpadu, jaringan kerja laboratorium, cabang, dan titikpelayanan diberbagai tempat di indonesia. Serta didukung oleh 2.646 tenaga profesional yang ahli dibidangnya.

Setiap perusahaan pasti menginginkan hasil kerja yang maksimal dalam mencapai target perusahaan. Perusahaan yang berjalan efektif dan efisien diperoleh dari pengelolaan sumber daya manusianya, hal ini yang paling mempengaruhi kinerja perusahaan. Ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan.

Masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan sangatlah banyak dan ini merupakan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Karna keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja yang dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti kerja lembur. Namun, ada beberapa karyawan yang tidak memanfaatkannya.

Etos kerja sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Etos kerja berasal dari bahasa yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa indonesia etos kerja bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Karna etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan,

ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang di miliki seseorang, suatu golongan atau sautu bangsa.

Disamping etos kerja, kompetensi juga berperan sangatlah penting. Karna memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan yang terdapat didalam suatu perusahaan. Kompetensi merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dibidang tertentu, seseuai jabatan yang disandangnya. karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Oleh sebab itu diperlukan dukungan adanya kompetensi guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

Berdasarkan obsevasi menunjukan bahwa adanya beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti duduk didepan layar komputer namun mata justru menyasar ke laman-laman media sosial. Rendahnya etos kerja karyawan PT. Sucofindo dapat dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai karna karyawan tersebut tidak mencintai pekerjaannya dan adanya prinsip bahwa bekerja hanyalah untuk mendapatkan uang. selain itu, kurangnya motivasi yang timbul dari diri sendiri maupun dari pimpinan dapat mengakibatkan menurunnya semangat seorang karyawan dalam bekerja. karena pihak perusahaan yaitu PT. Sucofindo palembang sering memberikan jadwal kerja yang berubah-ubah sehingga



membuat karyawan menjadi bingung dan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Yang berakibat pada kinerja karyawan PT. Sucofindo menjadi rendah.

Rendahnya kompetensi karyawan yang terdapat di PT. Sucofindo juga menjadi penyebab tidak optimalnya kinerja karyawan di perusahaan ini. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang masih kurang baik. Perusahaan juga sering memberikan tugas-tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya. Sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan optimal. Selain faktor di atas terdapat faktor lain yang tidak diteliti seperti, pelatihan karyawan, disiplin kerja, diklat, lingkungan kerja dan lain-lain. Selain faktor di atas terdapat faktor lain yang tidak diteliti seperti pelatihan karyawan, disiplin, diklat, lingkungan kerja dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Palembang ( Superintending Company Of Indonesia )”***.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah adalah penjabaran dari identifikasi suatu masalah yang berupa pernyataan lengkap terperinci tentang ruang lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah di jelaskan,

maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja dan kompetensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Palembang ?
2. Apakah etos kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Palembang ?
3. Apakah kompetensi kerja secara parsial dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Sucofindo Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap jika penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta menambah wawasan penulis mengenai pengaruh etos kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi saran dan masukan yang positif bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta dapat menjadi acuan evaluasi untuk berbagai faktor yang berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah karya ilmiah yang layak dipercaya dan dapat dijadikan acuan atau tambahan pustaka bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang masalah ini. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, budaya organisasi, reward, dan lain-lain dengan metode analisis lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darodjat Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dodi, dkk. 2013. "Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Arum NGL Lhokseumawe Aceh". *Jurnal manajemen*. Vol. 2. NO.1, November 2013.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Unanti Press : Palembang.
- Guritno, Bambang, dan Waridin. 2015. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Prilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. VOL 1. NO 1 Hal: 63-74.
- Hardiansyah Andri dan Rini Purnamasari Yanuar. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*.
- Husein Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Serta Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Jansen Sinamo. 2011. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Lubis Sari Artina. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Kuis Deli Serdang Sumatra Utara*.
- Mangkunegara Prabu A. A. Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung. PT. Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Prafindo Persada.
- Mutaqin. 2010. *Manajemen Bisnis*. Edisi Kedua. Rineka Cipta: Jakarta.
- Robert L Mathis Dan Jhon H Jakson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno Erman. 2012. Kebijakan Dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja. melalui <http://www.setkab.go.id/index.php?pg=detailartikel=3518>, diakses pada tanggal 05-07-2020.
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Tagala, Mustadin. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok. Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih Tjuju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Zainal, Rivai, Veithzal, s. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok PT. Raja Grafindo.