PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

Ari Anggriawan

NPM : 1701110048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

Ari Anggriawan

NPM : 1701110048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: Ari Anggriawan
Nomor Pokok/NIRM	: 1701110048
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 08/05/21 Pembimbing I: **Yunidar Ertina, SE.,M,Si**
NIDN : 0230066302

Tanggal 08/05/21 Pembimbing II : **Maswah, SE.,MM**
NIDN : 0225105601

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Program Studi Manajemen
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS	**Mariyam Zanariah, SE, M.M**
NIDN :0205026401	**NIDN : 0222096301**

075 / PS / DFE / 21

MOTTO :

Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik)
kepada kedua orang ibu bapaknya,
ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang
bertambah-tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun.
Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu
bapakmu,
hanya kepada-Kulah kembalimu."
(QS. Luqman ayat 14)

Kupersembahkan kepada :

- *Allah SWT*
- *Kedua orang tuaku dan keluarga besarku tercinta*
- *Kedua Pembimbing skripsiku*
- *Teman-taman seperjuangan*
- *Sahabat-sahabatku tercinta*
- *Almamaterku tercinta*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Ari Anggriawan
Nomor Pokok	:	1701110071
Angkatan	:	2017
Fakultas	:	Ekonomi
Program Study	:	Manajemen
Program Pendidikan	:	Strata 1 (S1)
Skripsi	:	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) CABANG PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 17 Maret 2021

Penulis,

Ari Anggriawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang".Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen

Ibu Yunidar Erlina, SE ,M,Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan

Ibu Maswah, SE ,MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi

5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan PT Taspen (Persero) Cabang Palembang Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, ga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Aamin Yarobball Alamin.

Palembang Januari 2021

Peneliti,

Ari Anggriawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **i**

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **iii**

PERNYATAAN BEBAS PALGIAT ..... **iv**

KATA PENGANTAR ..... **v**

DAFTAR ISI ..... **xii**

DAFTAR TABEL ..... **xii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xiv**

RIWAYAT HIDUP ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah 1

1.2 Rumusan masalah 4

1.3 Tujuan penelitian 5

1.4 Manfaat penelitian 5

4.1.1 Bagi peneliti 5

4.1.2 Bagi pihak perusahaan 6

1.4.3 Bagi pihak lain 6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan kerja 7

2.1.1 Pengertian lingkungan kerja 7

2.1.3 F aktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja 9

2.1.3 Aspek lingkungan kerja 13

2.1.4 Indikator lingkungan kerja 14

2.1.5 Manfaat lingkungan kerja 16

2.2 Etos kerja 16

2.2.1 Pengertian etos kerja 16

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja 18

2.2.3 aspek-aspek etos kerja 22

2.2.4 Indikator etos kerja 25

2.2.5 Manfaat etos kerja 27

2.3 Kinerja karyawan 27

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan 27

2.3.2 Penilaian kinerja 29

2.3.3 Tujuan penilaian kinerja 30

2.3.4 Kontribusi kinerja 30

2.3.5 Faktor-faktor kinerja karyawan..... 32

2.3.6 Pengukuran kinerja 33

2.3.7 Indikator kinerja karyawan 34

2.4 Penelitian yang relevan 34

2.5 Kerangka fikir 37

2.6 Hipotesis 37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan waktu penelitian 38

3.1.1 Tempat penelitian 38

3.1.2 Waktu penelitian 38

3.2 Sumber dan teknik pengumpulan data 39

3.2.1 Sumber data 39

3.2.2 Teknik pengumpulan data 39

3.3 Populasi, sampling dan sampel 41

3.31 Populasi 41

3.3 Rancangan penelitian 41

3.4 Variabel dan definisi operasional variabel 42

3.4.1 Variabel penelitian 42

3.4.2 Definisi operasional variabel 43

3.5 Instrumen penelitian 46

3.5.1 Uji validitas 46

3.5.2 Uji reabilitas 47

3.6 Teknik analisis data 47

3.6.1 Analisis statistik deskriptif 48

3.6.2 Analisis statistik inferensial 48

3.7 Uji hipotesis 50

3.7.1 Uji simultan (uji f) 50

3.7.2 Uji signifikansi (uji t) 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Perusahaan 52

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 52

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan. 54

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 55

4.1.3.1 Struktur Organisasi 56

4.1.3.2 Uraian Tugas 58

4.2 Pembahasan 58

4.2.1 Deskripsi Profil Responden 58

4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur 58

4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59

4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 59

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas 60

4.3.1 Uji Validitas 60

4.3.2 Uji Reliabilita 64

4.4 Teknik Analisis Data ……..... 65

4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif 65

4.4.2 Analisis Statistik Inferensial 66

4.4.2.1 Analisis Linier Berganda 66

4.4.2.2 Koefisien Korelasi 68

4.4.2.3 Koefisien Determinasi 69

4.5 Uji Hipotesis Penelitian 70

4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 70

4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 75

5.2 Saran 76

DAFTAR PUSTAKA 77

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 PENELITIAN TERDAHULU 34

Tabel 3.1 WAKTU PENELITIAN 38

Tabel 3.2 OPERASIONAL VARIABEL..... 43

Tabel 3.3 INTERPRESTASI NILAI (R) 49

Tabel 4.1 Krakteristik Responden Berdasarkaan Umur 58

Tabel 4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin 59

Tabel 4.3 Krakteristik Responden Pendidikan Terakhir 60

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) 61

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2) 62

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X3) 63

Tabel 4.7 Hail Uji Reliabilitas 65

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif ……. 66

Tabel 4.9 Hasil uji Analisi Linier Berganda 67

Tabel 4.10 Hasil Uji Koefesien Korelasi 69

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi 70

Tabel 4.12 Hasil Uji F..... 71

Tabel 4.13 Hasil Uji t 72

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir 37

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 55

ABSTRAK

Ari Anggriawan, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE.,M,Si dan Ibu Maswah, SE.,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dari seluruh Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang. Dengan signifikan F sebesar 0,000 < 0,005 .Persamaan regresi linier berganda $Y = 23,509 + (0,969) X_1 + 0,708X_2$ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang. 0,000 < 0,005 .Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang. dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 .

Kata Kunci : **Kinerja Karyawan,** ***Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja***

RIWAYAT HIDUP

Ari Anggriawan, lahir Di Gunung Raja pada tanggal 17 Oktober 1995 anak kedua dari tiga bersaudara dari Ali Sahri dan Ibu Sulini

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri Gunung Raja. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negri Gunung Raja. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Negri 1 Panukal. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 7 Maret 2021

Ari Anggriawan

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang masalah

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka untuk memenangkan persaingan. Baik itu perusahaan kecil maupun besar yang ada di indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab dengan tersedianya sumber daya manusia yang yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan hasil yang efektif dan efisien. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang mana sesuai dengan kriteria atau standar personalia dari perusahaan. Standar ini merupakan langkah minimal yang harus dipenuhi agar setiap pegawai dapat melaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, disamping itu langkah untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap perilaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis. Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam

mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya secara global. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahan.

Mahtis dkk (2006:16) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap koperatif Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukam adanya peran organisasi dalam meningkatkan etos kerja dan lingkungan kerja.

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga yousef (2000). Etos kerja sendiri berasal dari bahasa yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.khasanah(2004).

Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yakni melalui lingkungan tempat kerja mereka sendiri. Dikarenakan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara

maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Menurut Agus Ayahri(2002 : 206) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti komputer, ruang ber-ac, kantin, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dan betah dalam bekerja.

Meninjau berbagai hal diatas perusahaan PT. Taspen (persero) merupakan tabungan dan asuransi pensiun milik badan usaha milik negara (bumn) yang bergerak dibidang asuransi pensiun pegawai negeri sipil (pns). PT. Taspen (persero) mempunyai banyak kantor cabang yang beredar di seluruh daerah di indonesia, salah satunya adalah kantor PT. Taspen (persero) cabang palembang. Pimpinan kantor PT. Taspen (persero) cabang palembang menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan. Meskipun saat ini kinerja perusahaan tersebut meningkat, tetapi perusahaan tetap menjalankan program pendidikan dan pelatihan bagi setiap pegawai karena menurut perusahaan kegiatan tersebut sangat penting dilakukan untuk masa depan perusahaanya.

Dengan menciptakan lingkungan yang mengikat hubungan kerja antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibanya. Sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat selain itu dengan di terapkan etos yang baik juga hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik dalam kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti disini tertarik melakukan suatu penelitian yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang**"

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang serta identfiikasi masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen cabang palembang?

2. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen cabang palembang?
3. Apakah lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen cabang palembang?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di disebutkan di atas, maka tujuan suatu penelitian ini adalah untuk bisa mengetahui :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen cabang palembang.
2. Apakah etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen cabang palembang.
3. Apakah lingkungan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen cabang palembang.

1.4 Manfaat penelitian

berdasarkan tujuan penelitiannya, manfaat yang bisa di peroleh dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi peneliti

1. Penulis mengetahui secara langsung kondisi lingkungan kerja di PT. Taspen (persero) Palembang
2. Penulis mendapatkan informasi secara langsung bagaimana etos kerja pegawai di PT. Taspen (persero) Palembang.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai cara mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan pada waktu kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

1.4.2 Bagi pihak perusahaan

1. Hasil penelitian diharapkan sebagai bahan masukan dalam memperbaiki kinerja pegawai demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan
2. Memberi masukan kepada pihak perusahaan dalam memperbaiki lingkungan kerja serta etos kerja kepada pegawai.
3. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja, dan etos kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Sebagai sarana menjalin hubungan kerja sama antara perusahaan dan universitas.

1.4.3 Bagi pihak lain

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa

Daftar pustaka

AA.Mangkunegara.2000.***Manajemen Sumber Daya Manusia***. bandung : PT rosda karya

Agus ayahri.2002. ***Management produksi (pengendalian produksi),*** yogyakarta : fe ugm

Agusty ferdinan. 2006. ***Metode penelitian manajemen pedoman penelitian untuk skrpsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen***. Semarang : universitas dipenorogo

Ferry novliadi,2009. ***Hubungan antara organization based self esteem dengan etos kerja***, medan: skripsi tidak diterbitkan

Hendri tanjung dan abrista devi,2013. ***Metodologi penelitian ekonomi islam***, pondok gede bekasi : gramata publishing

Mangkunegara, anwar prabu. 2000. ***Manajemen sumber daya manusia perusahaan***. Bandung: pt remaja rosdakarya.

Mathis, robert l. Dan jackson, john h. 2006. ***Manajemen sumber daya manusia terjemahan angelica diana***. Jakarta: salemba empa.

Nitisemito, 2008. ***Manajemen personalia***. Ghalia indonesia, jakarta.

Nyoman sukardewi, et. All,. *"**kontribusi adversity quotient (aq) etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sma negeri di kota amlapura**"* dalam jurnal akuntansi pascasarjana universitas syiah kuala, volume 4, 2013,

Panji anoraga,1992. ***Psikologi kerja***,jakarta: rineka cipta

Rivai, 2006. ***Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*** : dari teori k praktik, edisi pertama, penerbit pt. Raja grafindo persada, jakarta.

Sedarmayanti . 2004. ***Sumberdaya manusia dan produktivitas kerja.*** Bandung : manda maju

Sinamo, jansen,2011. ***Delapan etos kerja profesional***, jakarta: institut mahardika

Sugiyono. 2013. ***Metodelogi penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*** . Bandung : alfabeta

Toto tasmara,2002. ***Membudayakan etos kerja islam***, jakarta: gema insani pers

Utama khasanah, uswatun.2004. ***Etos kerja sarana menuju puncak prestasi***. Yogyakarta: harapan.

Wirawan. 2015. ***Evaluasi kinerja karyawan sumber daya manusia (teori, aplikasi dan peneltian).*** Jakarta : selemba empat