

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo

Nurul Khairunnisa Kobis¹, Asna Aneta², Juriko Abdussamad³

Program Studi Administrasi Publik, Universitas Negeri Gorontalo

Email : nurulkhairunnisakobis@gmail.com, asnaatiek.aneta@ung.ac.id, jurikoabdussamad@yahoo.co.id

Article History:

Received: 18 Mei 2023

Revised: 24 Mei 2023

Accepted: 25 Mei 2023

Keywords: Etika Kerja,
Kinerja Pegawai

Abstract: Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappedda) Kota Gorontalo belum merata, salah satunya disebabkan oleh kurangnya penerapan etika dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 58 pegawai dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja sebesar 21,2% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam model regresi ini. Hasil uji T menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo.

PENDAHULUAN

Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah (Bappedda) Kota Gorontalo merupakan organisasi atau instansi daerah di lingkungan Kota Gorontalo yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Bappedda Kota Gorontalo sebagai salah satu SKPD memiliki tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan dibidang perencanaan, penelitian, dan pengembangan daerah. Menyadari pentingnya tugas dan fungsi yang diemban, maka instansi Bappedda perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja pegawai sangat penting bagi pemerintahan karena dengan adanya kinerja yang baik, maka akan lebih mudah dan cepat dalam mencapai target serta tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian atas pengetahuan dan usaha seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Kinerja pegawai telah diupayakan oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang berkualitas guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Namun pencapaian kinerja para pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan

Daerah Kota Gorontalo (Bappeda) Kota Gorontalo belum merata. Salah satunya disebabkan oleh etika kerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak terlepas dari etika yang menjadi kepercayaan bagi para pegawai. Dengan menerapkan etika kerja yang baik, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Namun sebaliknya, jika etika kerjanya buruk akan berdampak pada kinerja yang buruk pula. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri, atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau suatu bangsa. (Widnyani & Suartina 2021:322).

LANDASAN TEORI

Etika Kerja

Dalam Widnyani & Suartina (2021:322) mengemukakan etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri, atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau suatu bangsa. Etika kerja juga diartikan sebagai dasar penerapan nilai-nilai etika yang berlaku di lingkungan kerja, dengan maksud untuk mengatur tata krama tingkah laku seluruh pegawai agar mencapai kinerja yang baik. Etika kerja meliputi sikap pegawai dalam pemerintahan, sikap pegawai dengan wewenang dan jabatan, hubungan pegawai dengan pemimpin dan bawahannya, serta hubungan pegawai dengan sesama pegawai. Etika kerja merupakan sikap seseorang atau sekelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja (Aini dkk 2020:11). Etika kerja (work ethic) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan (Manik 2017:16).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja/prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Endrianto 2021:49). Kinerja pegawai merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan. Kinerja yang meningkat berarti performansinya pun baik, dan akan menjadi feedback bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya (Manik 2017:31). Sedangkan dalam Nurmila (2018:43) menyatakan bahwa : 1) kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu sikap yang mempunyai pandangan bahwa mutu esok lebih baik dari hari ini; 2) secara umum kinerja pegawai mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber yang dipergunakan; 3) kinerja pegawai mempunyai dua pengertian yang berbeda yaitu pertama, peningkatan pendapatan/penjualan menunjukkan pertambahan suatu hasil yang dicapai. Kedua, peningkatan kinerja pegawai mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian pendapatan yang diinginkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi dan ingin mengetahui besarnya pengaruh etika kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 sampai

dengan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo yang berjumlah 58 orang. Sampel yang digunakan berjumlah 58 responden dengan teknik total sampling yang berarti keseluruhan pegawai. Data yang diambil bersumber dari data primer berupa observasi & kuesioner, serta data sekunder berupa dokumentasi dari instansi. Teori diambil dari studi kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, dan uji hipotesis, yang diolah menggunakan program *software* SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner guna mendapatkan semua data kuesioner dari 58 responden. Responden di dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berikut ini merupakan hasil dari pengelompokan karakteristik responden.

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid d	Laki laki	22	37.9	37.9	37.9
	Perempua n	36	62.1	62.1	100.0
Total		58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Tabel 2. Karakteristik Usia

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	12	20.7	20.7	20.7
	31-40	22	37.9	37.9	58.6
	41-50	18	31.0	31.0	89.7
	> 51	6	10.3	10.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Tabel 3. Karakteristik Pendidikan Terakhir

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	20.7	20.7	20.7
	D3	1	1.7	1.7	22.4
	S1	36	62.1	62.1	84.5
	S2	9	15.5	15.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kesesuaian kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas mengacu pada 2 hal yaitu: 1) membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (jika

nilai r hitung > r tabel = valid dan sebaliknya dengan nilai r tabel dengan responden (N) 58 pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r tabel statistik adalah sebesar 0,254); dan 2) melihat nilai Sig (jika nilai sig < 0,05 = valid).

Tabel 4. Uji Validitas Etika Kerja

No	Pearson correlation	r tabel signifikansi 5%	Nilai Sig	Taraf Signifikansi 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,546	0,254	0,000	0,05	Valid
2	0,541	0,254	0,000	0,05	Valid
3	0,418	0,254	0,001	0,05	Valid
4	0,455	0,254	0,000	0,05	Valid
5	0,504	0,254	0,000	0,05	Valid
6	0,520	0,254	0,000	0,05	Valid
7	0,519	0,254	0,000	0,05	Valid
8	0,521	0,254	0,000	0,05	Valid
9	0,460	0,254	0,000	0,05	Valid
10	0,509	0,254	0,000	0,05	Valid
11	0,453	0,254	0,000	0,05	Valid
12	0,567	0,254	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung (pearson correlation) yang lebih besar dari r tabel (0.254), dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yaitu 0.000 (<0,05), sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Pegawai

No	Pearson correlation	r tabel signifikansi 5%	Nilai Sig	Taraf Signifikansi 0,05 (5%)	Keterangan
1	0,581	0,254	0,000	0,05	Valid
2	0,523	0,254	0,000	0,05	Valid
3	0,588	0,254	0,001	0,05	Valid
4	0,572	0,254	0,000	0,05	Valid
5	0,607	0,254	0,000	0,05	Valid
6	0,630	0,254	0,000	0,05	Valid
7	0,580	0,254	0,000	0,05	Valid
8	0,550	0,254	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua pernyataan memiliki nilai r hitung (pearson correlation) yang lebih besar dari r tabel (0.254), dengan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) yaitu 0.000 (<0,05), sehingga dikatakan memenuhi uji validitas dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika

pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas dengan merujuk pada Cronbach Alpha, kuesioner dikatakan reliable atau dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 . Berikut hasil uji reliabilitas.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.798	20

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas variabel etika kerja (X) dan variabel kinerja (Y) memperoleh nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha yang lebih besar dari nilai patokan yang telah ditentukan yaitu 0.6. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen Etika kerja dan instrumen Kinerja bersifat reliabel atau dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov (K-S test). Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah jika nilai Sig $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal dan sebaliknya).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

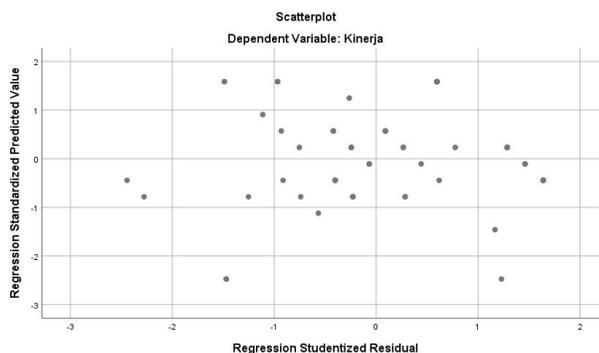
		Unstandardize d Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96237479
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.080
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Dari output diatas diketahui bahwa nilai signifikan (Asymp.Sig.2-Tailed) sebesar 0,200. Karena lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$) sehingga data yang telah diuji berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik Scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID) Dasar pengambilan keputusan yaitu jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuY, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, dan sebaliknya.



Gambar 1 Grafik Scatterplots

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan gambar diatas tidak menunjukkan suatu pola selain titik-titik tersebut dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai di Bappedda Kota Gorontalo.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi sederhana digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dalam hal ini etika kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.192	4.912		3.704	.000
	Etika Kerja	.344	.089	.461	3.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Dari output tabel Coefficients diatas diketahui nilai Constant (α) sebesar 18.192, sedangkan nilai etika kerja (b/koeffisien regresi) sebesar 0.344, sehingga persamaan regresi ditulis : $\hat{Y} = \alpha + bX = \hat{Y} = 18.192 + 0.344X$. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan : 1) konstanta sebesar 18.192 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi (kinerja) adalah sebesar 18.192; 2) koeffisien regresi X sebesar 0.344 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai etika kerja, maka nilai partisipasi dalam hal ini kinerja pegawai akan bertambah sebesar 34,4%. Berdasarkan koeffisien regresi yang bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja (Y).

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Signifikan)

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel etika kerja (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan analisis ini adalah Jika nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai thitung $>$ ttabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai ttabel yang mengacu pada distribusi nilai ttabel statistik dari responden (N) 58 adalah 2.002.

Tabel 9. Uji T (Uji Signifikan)

Model	Coefficients					
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1	(Constant)	18.192	4.912		3.704	.000
	Etika Kerja	.344	.089	.461	3.884	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan output disamping diketahui bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel ($3.884 > 2.002$), dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.461a	.212	.198	1.97982

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS 25, 2023

Berdasarkan output model summary diatas diperoleh hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang disimpulkan sebagai berikut : 1) Nilai R sebesar 0,461, berarti hubungan antara variabel etika kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Bappeda Kota Gorontalo sebesar 46,1 %; 2) Nilai R Square sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh etika kerja sebesar 21,2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 21,2% berpengaruh secara signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi sederhana nilai koefisien regresi bernilai positif maka etika kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji T yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa etika

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini terungkap bahwa seberapa jauh penerapan etika dalam bekerja dapat membawa pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja pegawai itu sendiri. Pegawai yang memiliki etika kerja yang baik dapat memperoleh kinerja (prestasi kerja) yang baik pula.

KESIMPULAN

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo.
2. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh etika kerja sebesar 21,2%. Hal ini mengandung arti bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 21,2%, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti-sertakan dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lainnya.

Saran

1. Disarankan kepada instansi untuk meningkatkan etika kerja seperti kemauan untuk bekerja keras, memiliki rasa tanggung jawab, disiplin, jujur, rajin, serta bersungguh-sungguh dalam bekerja, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja instansi.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai bahan referensi serta sebagai pembanding untuk penelitian sejenis lainnya. Dan untuk penelitian selanjutnya hasil koefisien determinasi menunjukkan masih ada variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini sehingga hendaknya peneliti selanjutnya menambah variabel lain yang tidak diikuti-sertakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*, 10-17.
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 864-874.
- Bhastary, M. D. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 160-170.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 289-297.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1-13.
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 46-57.
- Gunadi, I. (2017). Konsep Etika Menurut Franz Magnis Suseno. *Skripsi*, 3.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) - I Bukit Barisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 187-210.
- Intan, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. TBK. *Skripsi*, 14-31.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 51-60.
- Maiwan, M. (2018). Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala dan Pandangan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 193-215.
- Manik, M. B. (2017). Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Medan. *Skripsi*, 16-31.
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 37-42.
- Massora, A. (2019). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Pariwisata. *JURNAL MANAJEMEN*, 14-28.
- Muntaz, W. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Skripsi*, 18.
- Musri, M., & Mulia, R. A. (2022). *Etika Administrasi Publik*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 10-20.
- Nugraha, A., Aneta, A., & Mozin, S. Y. (2020). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Publik di Kantor Kementerian Agama Kota Gorontalo. *Jambura Journal of Administration and Public Service*, 46-57.
- Nurmila. (2018). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Kota Palopo (Dalam Perspektif Etika Kerja Islam). *Skripsi*, 43.
- Prawaninda, N. C., Suarjana, I., & Putra, B. N. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bersama Samsat Karangasem. *VALUES*, 168-175.
- Revida, E., Hidayatulloh, A. N., Soetijono, I. K., Hermawansyah, A., Purba, B., Tawakkal, M. I., et al. (2020). *Teori Administrasi Publik*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Persero Area Manado. *Jurnal EMBA*, 591-600.
- Wahyono, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 135-143.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita*, 319-334.
- Wiryo, W. (2022). Peran Kecerdasan Spiritual (Spiritual Quotient) dan Kecerdasan Dalam Menghadapi Rintangan (Adversity Quotient) Untuk Meningkatkan Etos Kerja SDM. *OSF Preprints*, 57-64.