

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI WILAYAH KECAMATAN MESUJI TIMUR, KABUPATEN MESUJI

THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCES QUALITY AND WORK ETHOS ON THE PERFORMANCE OF VILLAGE GOVERNMENT APPARATUS IN EAST MESUJI SUB-DISTRICT, MESUJI DISTRICT

Hendra^{1*}, Trisnowati Josiah¹, Bustami Zainudin¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: hendra.85iga@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan yakni metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada seluruh responden penelitian, adapun hasil penelitian yaitu pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia pegawai terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Mesuji Timur, hal ini berdasarkan uji t. Besarnya pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) perubahan variabel Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa (Y) sebesar 75,0 persen. Ada pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Mesuji Timur, hal ini berdasarkan uji t. Dari uji-F, dihasilkan Kualitas Sumber Daya Manusia pegawai (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara positif/signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Mesuji Timur, selanjutnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Etos Kerja pada Kinerja sebesar 87,9 persen dan sisanya 12,1 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X2 lebih dari koefisien regresi X1 maka kontribusi variabel Etos Kerja lebih dominan dibanding pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Mesuji Timur.

Kata kunci: Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of human resource quality and work ethic on employee performance. The research method used is a quantitative method using questionnaires distributed to all research respondents, while the results of the study are the effect of the quality of human resources on the performance of village government officials in East Mesuji District, this is based on the t test. The magnitude of the effect of the variable Quality of Human Resources (X1) on changes in the Village Government Apparatus Performance variable (Y) is 75.0 percent. There is an influence between the work ethic on the performance of village government officials in Mesuji Timur sub-district, this is based on the t test. From the F-test, the quality of employee HR (X1) and Work Ethics (X2) have a positive/significant effect on the Performance of Village Government Apparatuses in East Mesuji District, then the influence of HR Quality and Work Ethics on Performance of 87.9 percent and the remaining 12.1 percent is influenced by other factors, so it can be concluded that the value of the regression coefficient X2 ore than the regression coefficient X1 means that the contribution of the Work Ethics variable is more dominant than the HR Quality variable in improving the Performance of Village Government Apparatuses in East Mesuji District.

Keywords: Work Ethics, Employee Performance, Quality of Human Resources.

PENDAHULUAN

Di dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 pemerintah telah mengatur tentang pentingnya akan peranan sebuah desa dalam undang-undang tersebut tertuang akan kedudukan desa yang dapat dikatakan sebagai sekumpulan masyarakat yang bersatu kemudian wilayah tersebut terdapat batas-batas yang telah ditentukan sehingga mereka mampu untuk mengurus serta mengatur segala macam urusan pemerintahan serta kepentingan-kepentingan penduduk berdasarkan dengan prakarsa masyarakat bahkan di dalam sistem pemerintahan akan menghormati serta mengakui asal usul dan hak-hak yang ada di dalam desa tersebut.

Di dalam pelaksanaan kegiatan pemerintahan desa tentu saja terdapat aparatur yang bertugas untuk memberikan layanan kepada masyarakat yang membutuhkan aparatur desa diberikan kepercayaan dalam mengemban tugas-tugasnya dalam hal wewenang mengatur segala macam bentuk urusan rumah tangga(Alfian, 2019).

Menurut pendapat dessler berpendapat bahwasanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan penentuan secara menyeluruh dalam aktivitasnya melakukan berbagai pelaksanaan yang tujuannya guna memperoleh tenaga kerja, mengembangkan dan memelihara suatu usaha guna memberikan dukungan terhadap peningkatan suatu efektivitas yang dilakukan oleh organisasi melalui cara-cara yang mampu dipertanggungjawabkan baik secara sosial maupun secara pribadi(Utamy et al., 2020).

Untuk mencapai suatu kinerja yang maksimal tentu saja peranan dari kualitas sumber daya manusia yang ada harus mampu untuk mencapai sebuah

tujuan organisasi tersebut dalam pelaksanaan peningkatan kualitas tersebut tentu saja dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti halnya dengan menempuh jalur pendidikan yang lebih mumpuni sehingga dihasilkan sumber daya yang berkualitas sehingga dapat menjadi aset bagi kelangsungan sebuah organisasi tersebut.

Mencapai tujuan suatu organisasi tentu saja sumber daya manusia bukanlah satu-satunya acuan di samping itu pula terdapat berbagai komponen lain seperti halnya lingkungan kerja maupun sarana dan prasarana(Handayani, 2020).

Hal terpenting lainnya selain sumber daya manusia tentu saja etos kerja yang dinilai juga penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi peranan dari pada manusia tentu saja sangatlah fundamental karena tidak dapat tergantikan oleh sumber daya lainnya. Dalam hal ini kinerja juga dapat dipandang sebagai pencapaian daripada hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan oleh seorang pegawai dalam hal mempertanggungjawabkan pekerjaan yang telah diberikan(Alwi & Sugiono, 2020).

Menurut Ginting mengatakan bahwasannya etos kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja seseorang yang dapat dikatakan sebagai ciri dari orang tersebut sehingga perilaku dalam bekerja memiliki etika serta tingkah laku yang nyata guna mewujudkan perspektif kerja yang diyakininya(Fitriyani et al., 2019). Pendapat lain dikemukakan dalam penelitian Saleha bahwasanya kinerja pegawai yang berada di sebuah organisasi apabila dia memahami hakikat daripada etos kerja maka secara langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut(EI Rahman, 2021).

Pemberlakuan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah sebagai pengganti

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 menyatakan bahwasanya arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan di dalam undang-undang tersebut dijelaskan tentang pemberian kewenangan kepada daerah dan menuntut untuk mampu berkemandirian baik secara keuangan atau pun peningkatan kualitas terhadap sumber daya manusianya. Oleh karena itu pemerintah daerah harus dapat mengupayakan peningkatan kualitas aparatur daerah di semua bidang. Hal ini dikarenakan sumber daya harus dapat memberikan pelayanan serta meningkatkan kinerjanya sehingga pelayanan yang Prima dapat diberikan kepada seluruh masyarakat (Ali & Saputra, 2020).

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Pengertian kualitas menurut Sedarmayanti, mengemukakan bahwa "Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan" (Telaumbanua, 2019). Sedangkan Pengertian Sumber Daya Manusia secara umum merupakan daya yang bersumber dari manusia (Qamaruddin & Iskandar, 2021). Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau *power*) (Heriyanto & Ulfa, 2022). Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu (Hudin et al., 2021).

Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Panambunan et al., (2019) adalah "tenaga kerja atau

pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan". Pengertian lain dikemukakan oleh Ndraha adalah sebagai berikut: "Sumber daya manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasional" (Kamaluddin, 2022).

Menurut Ginting, etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Nurraya & Widodo, 2022). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Maharani & Efendi, 2019).

Tasmara, menjabarkan etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Dongoran & Batubara, 2019).

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin; 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja; 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan; 4) Hemat dan sederhana,

yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan; dan 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2019). Ditambahkan oleh Edison, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Setiawan et al., 2022).

Menurut Sutrisno, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Tumanggor & Girsang, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mesuji Timur Kabupaten Mesuji dimulai pada bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Januari Tahun 2023. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang difokuskan pada analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan sifat atau keadaan yang sementara berjalan pada saat

penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu.

Jumlah populasi pada Aparatur Pemerintah Desa sebanyak 20 desa adalah 216 orang. Maka sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah $20\% \times 216 = 43$ orang responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 43 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil rekapitulasi kuisioner dari 30 responden sampel terhadap 20 butir pernyataan yang mewakili indikator pengukuran variabel kualitas pelayanan, jawaban dengan skor terendah ada pada butir pernyataan nomor 16, yaitu pelayanan yang diberikan memenuhi unsur ketepatan waktu dan kehandalan pelayanan. Nilai rata-rata 3,0 menunjukkan bahwa frekuensi jawaban "Kurang Setuju" adalah yang tertinggi pada butir pernyataan ini.

Butir pernyataan nomor 16 ini mempresentasikan indikator empati pada pengukuran variabel kualitas pelayanan. Oleh karena itu upaya perbaikan kualitas pelayanan di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung agar terfokus pada aspek indikator tersebut.

Fakta yang terjadi adalah pelaksanaan pekerjaan pelayanan belum memenuhi unsur ketepatan waktu untuk penyelesaiannya sebagaimana yang telah ditentukan di dalam standar operasional. Hal ini tentu berimbas kepada rendahnya tingkat kehandalan atau jaminan (*assurance*) yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat pengguna layanan tersebut. Oleh karena itu di masa yang akan datang teknis pelaksanaan pekerjaan pelayanan perlu diawasi dengan seksama oleh unsur pimpinan untuk memastikan bahwa komitmen pemberian pelayanan prima kepada masyarakat dapat diwujudkan di

lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

Hasil koefisien arah regresi antara kualitas pelayanan terhadap kinerja sebesar 0,743 dengan konstanta sebesar 20,104. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 20,104 + 0,743X_1$. Ini berarti apabila skor kualitas pelayanan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,743. Dengan demikian semakin baik kualitas pelayanan yang dilaksanakan pegawai maka akan berdampak positif pula terhadap kinerja yang ditampilkan. Hal ini secara konseptual sejalan dengan teori Tjiptono yang menyatakan prinsip pokok dalam memperbaiki kualitas layanan salah satunya yaitu meningkatkan motivasi, moral kerja, rasa bangga, dan rasa kepemilikan setiap orang dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan (instansi) dan bagi pelanggan (masyarakat) yang dilayani.

Nilai t_{hitung} variabel kualitas pelayanan yaitu 11,612 dengan konstanta 3,801 pada t_{tabel} dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,70 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Nilai R^2 sebesar 0,699 artinya sebesar 69,9% variasi perubahan kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kualitas pelayanan sedangkan sisanya 30,1% lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang mengukur gejala yang sama. Salah satunya adalah penelitian oleh Poetri dkk. (2020) yang menyatakan variabel kualitas pelayanan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Respon dari 30 responden sampel terhadap 20 butir pernyataan yang

mewakili indikator pengukuran variabel dukungan organisasi, jawaban dengan skor terendah ada pada butir pernyataan nomor 7, yaitu pimpinan memberi arahan kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai rata-rata 3,0 menunjukkan bahwa frekuensi jawaban "Kurang Setuju" adalah yang tertinggi pada butir pernyataan ini.

Butir pernyataan nomor 7 ini mempresentasikan indikator respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah pada pengukuran variabel dukungan organisasi. Oleh karena itu upaya perbaikan dukungan organisasi di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung agar terfokus pada aspek indikator tersebut.

Melihat respon pegawai tentang pernyataan ini, maka dapat digambarkan bahwa selama ini unsur pimpinan kurang memberikan arahan terkait teknis pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai. Segala kendala atau hambatan yang dihadapi saat pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya diselesaikan secara mandiri oleh pegawai pelaksana. Oleh karena itu, di masa yang akan datang kepada unsur pimpinan di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung agar dapat lebih aktif dalam memonitor perkembangan pelaksanaan suatu pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar setiap kendala pelaksanaan pekerjaan yang terjadi dapat segera terdeteksi dan teridentifikasi untuk kemudian dapat dicarikan solusi yang tepat sebagai arahan teknis dari atasan kepada pegawai sebagai pelaksana.

Koefisien regresi antara dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,581 dengan konstanta sebesar 35,139, dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 35,139 + 0,581X_2$. hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor dukungan organisasi naik satu skor maka skor kinerja

pegawai juga naik sebesar 0,581. Dengan demikian semakin baik dukungan organisasi maka akan berdampak positif pula terhadap kinerja yang ditampilkan. Hal ini secara konseptual sejalan dengan teori Robbins yang menyatakan: hubungan antara pegawai dan organisasinya adalah merupakan suatu hubungan pertukaran, misalnya suatu pegawai mau bekerja disuatu organisasi karena pegawai tersebut hendak mempertukarkan usaha dan loyaltasnya dengan imbalan material sosio-emosional tertentu.

Nilai t_{hitung} untuk variabel dukungan organisasi yaitu 8,778 dengan konstanta 6,648, pada t_{tabel} dengan db 30 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai 1,70. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Kontribusi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung sebesar 0,571 artinya sebesar 57,1% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel dukungan organisasi sedangkan sisanya 42,9% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendukung penelitian terdahulu yang mengukur gejala yang sama. Salah satunya adalah penelitian oleh (Umihastanti & Frianto, 2022) yang menyatakan variabel dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Respon dari 30 responden sampel terhadap 20 butir pernyataan yang mewakili indikator pengukuran variabel kinerja, jawaban dengan skor terendah ada pada item pernyataan nomor 5, yaitu hasil kerja saya selalu mencapai target sasaran yang ditetapkan pada setiap tahun anggaran. Nilai rata-rata 3,2 menunjukkan bahwa frekuensi jawaban "Kurang Setuju" adalah yang tertinggi

pada butir pernyataan ini. Indikator kualitas pekerjaan pada pengukuran variabel kinerja. Oleh karena itu upaya perbaikan kinerja pegawai di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung agar terfokus pada aspek indikator tersebut.

Sebagian besar responden sampel menyatakan bahwa target sasaran kinerja sering kali tidak tercapai sesuai perencanaan. Oleh karena itu di masa yang akan datang perlu dirumuskan formulasi kebijakan yang tepat untuk memacu pencapaian target sasaran kinerja pegawai. Salah satu upaya yang efektif dalam mengatasi persoalan ini adalah dengan menjadikan capaian target sasaran kinerja sebagai dasar dari perhitungan besaran insentif dan tunjangan yang diterima pegawai.

Arah regresi antara kualitas pelayanan dan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai masing-masing sebesar 0,759 dan 0,615 dengan konstanta sebesar 20,000, dengan demikian, maka persamaan regresi bergandanya adalah $Y = 20,000 + 0,759X_1 + 0,615X_2$. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila skor kualitas pelayanan naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,759 dan apabila nilai dukungan organisasi naik satu skor maka skor kinerja pegawai juga naik sebesar 0,615.

Nilai F_{hitung} sebesar 66,274 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,328. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kualitas pelayanan dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Nilai R^2 sebesar 0,767 artinya sebesar 76,7% variasi perubahan variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kualitas pelayanan dan dukungan organisasi, sedangkan sisanya 23,3% lagi dijelaskan faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini secara empiris mendekati hasil penelitian terdahulu yang mengukur gejala yang sama. Salah satunya adalah penelitian oleh Poetri dkk. (2020) yang menyatakan variabel kualitas pelayanan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Kualitas pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Besaran pengaruh kualitas pelayanan terhadap kinerja adalah sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 2) Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Besaran pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja sebesar 51,1% sedangkan sisanya 42,9% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 3) Kualitas pelayanan dan dukungan organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Secara simultan kualitas pelayanan dan dukungan organisasi berkontribusi sebesar 76,7% terhadap kinerja, sisanya sebesar 23,3% merupakan variasi faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Alfian, Y. (2019). Peran Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa Di Desa

Sangkanhurip Kecamatan Katapang Kabupaten Bandung. *JISIPOL| Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(3), 43–60.

Ali, K., & Saputra, A. (2020). Tata Kelola Pemerintahan Desa Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik Di Desa Pematang Johar. *Warta Dharmawangsa*, 14(4), 602–614.

Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.

Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(1).

El Rahman, A. I. (2021). Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020). *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 101–112.

Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24–34.

Handayani, A. (2020). Analisis pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pada kantor dinas kepariwisataan Kabupaten Kepulauan Selayar. UNIVERSITAS BOSOWA.

- Heriyanto, N., & Ulfa, S. M. (2022). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Penelitian Di Kantor Kelurahan Sei Pasah Kecamatan Kapuas Hilir). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 8(2), 120–130.
- Hudin, J. M., Mutiara, E., Ramdhani, L. S., & Saputra, R. A. (2021). Audit Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Intercon Terminal Indonesia Menggunakan Framework Cobit 4.1. *Jurnal Swabumi*, 9(1), 2021.
- Kamaluddin, K. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Raja Ampat. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 17(1), 7–15.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Nurraya, N., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik Dan Operasional Pt. Madia Asriprima, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 83–94.
- Panambunan, J., Sambiran, S., & Kimbal, A. (2019). Kualitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat di Kota Tomohon. *JURNAL EKSEKUTIF*, 3(3).
- Qamaruddin, M. Y., & Iskandar, M. I. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan E-Absensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 210–219.
- Setiawan, T., Utami, E. M., & Rahmawati, F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Cv. Navil Natural Bantul). *VOLATILITAS*, 4(4).
- Telaumbanua, A. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Nias Utara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen PEMBNAS (JAM PEMBNAS)*, 5(1), 1–10.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55.
- Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). Pengaruh dukungan organisasi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2021), 219–232.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.