

Universitas Katolik Santo Thomas

Repositori Unika Santo Thomas

<http://eprints.ust.ac.id>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB)
Program Studi Manajemen

Undergraduate Papers

Mahulae, Kinthanami

2025

Pengaruh Kemampuan Kerja, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

<http://eprints.ust.ac.id/id/eprint/738>

Downloaded from Repositori Institusi UST, Universitas Katolik Santo Thomas

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETIKA KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

KINTHANAMI MAHULAE
NPM: 210110097

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KATOLIK SANTO THOMAS
MEDAN
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETIKA KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

KINTHANAMI MAHULAE

210110097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 26 Agustus 2025

Disahkan Oleh

Ketua Program Studi

Disetujui Oleh

Pembimbing

Dr. Miska Irani br Tarigan, S.Pd, M.Pd
NIDN: 0108108002

Immanuel Tarigan, SE, M.Si
NIDN: 0112067702

PENGESAHAN SKRIPSI

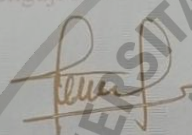
**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETIKA KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL I MEDAN**

KINTHANAMI MAHULAE
210110097

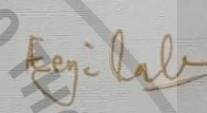
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI

Medan, 24 September 2025

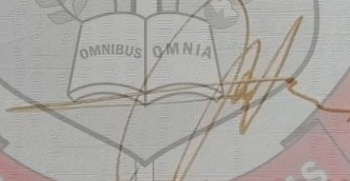
Penguji I


Helena Sutofang, SE,MM
NIDN: 012049303

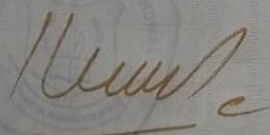
Penguji II


Esli Sihaghi, SE,MSi
NIDN: 0128097301

Ketua Penguji


Immanuel Tarigan, S.Si
NIDN: 010667702

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Kornel Munthe, S.E., M.M
NIDN : 0130096702

Ketua Program Studi


Dr. Miska Irani br Tarigan S.Sos., N
NIDN : 0108108002

ABSTRAK

KINTHAMI MAHULAE, 210110097, 2021. “PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETIKA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN”.

Pembimbing : Immanuel Tarigan, S.E., M.Si

Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh kemampuan kerja, etika kerja dan kompensasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Data ini diperoleh melalui survey penyebaran kuesioner yang diberikan pada 56 (Lima Puluh Enam) orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, sedangkan analisis datanya yang digunakan adalah regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 25. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Hasil penelitian ini merumuskan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 1.357 + 0,328X_1 + 0,433X_2 + 0,265X_3$ artinya dalam uji t menunjukkan Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan Kemampuan kerja, Etika kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.740. Artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kemampuan kerja, Etika kerja dan Kompensasi sebesar 74% sedangkan 26% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti stress kerja, beban kerja, disiplin kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dilihat dari koefisien standarisasi bahwa kemampuan kerja lebih penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan etika kerja dan kompensasi. Pelaksanaan dalam meningkatkan kinerja karyawan maka sampel juga dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan tingkat pendidikan.

Kata Kunci : Pengaruh Kemampuan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

ABSTRACT

KINTHAMI MAHULAE, 210110097, 2021. “THE EFFECT OF WORK ABILITY, WORK ETHIC AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN”.

Supervisor:Immanuel Tarigan, SE, M.Si

This study discusses how the influence of work ability, work ethic and compensation of PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. This data was obtained through a survey of questionnaires distributed to 56 (Fifty Six) employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. The sampling technique used was saturated sampling or census, while the data analysis used was multiple linear regression carried out using SPSS 25 software. The research method used in this study is a quantitative analysis method. The results of this study formulated that the multiple linear regression equation is $Y = 1.357 + 0.328X_1 + 0.433X_2 + 0.265X_3$ meaning that in the t test shows that work ability has a positive and significant effect on employee performance. Work ethic has a positive and significant effect on employee performance. And Compensation has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows that work ability, work ethic and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination is 0.740. This means that employee performance variables can be explained by the variables of work ability, work ethic, and compensation by 74%, while the remaining 26% can be explained by other factors such as work stress, workload, and work discipline, which were not examined in this study. Judging from the standardization coefficient, work ability is more important in improving employee performance compared to work ethic and compensation. Implementation in improving employee performance, the sample was also grouped based on gender, age, length of service, and education level.

Keywords: The Influence of Work Ability, Work Ethic and Compensation on Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa menuntun sepanjang waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “ **PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, ETIKA KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1 MEDAN** ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung berupa moral maupun material. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Maidin Gultom, SH., M.Hum**, selaku Rektor Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
2. Bapak **Dr. Kornel Munthe, SE., M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
3. Ibu **Dr. Miska Irani Tarigan, S.Sos., MM**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.

4. Ibu **Esli Silalahi, SE., M.Si** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan.
5. Bapak **Immanuel Tarigan, SE, M.Si**, selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah meluangkan waktu, dukungan dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
6. Bapak **Helena Sihotang, SE, MM**, selaku dosen penguji pertama yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu **Esli Silalahi, SE, MSi**, selaku dosen penguji kedua yang telah memberikan saran, masukan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu **Drs. Sinar Ritonga, M.S** selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan dan dukungan dari awal hingga akhir perkuliahan.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan yang telah memberikan pengetahuan dan pendidikan kepada penulis.
10. Cinta Pertama dan panutanku, Papa Ammat Mahulae dan pintu surgaku Mama Tetty Sijabat. **Terimakasih** atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah bekerja, mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semoga papa dan mama sehat, panjang umur dan bahagia selalu.

11. Untuk saudara kandung penulis, Ferdinan Mahulae, Nur Anggie Mahulae, Juan Mahulae, dan Gregorius Mahulae. Terima kasih sudah ikut serta dalam proses menempuh Pendidikan selama ini, Terima kasih atas semangat, doa, dan cinta yang selalu diberikan kepada penulis.
12. Kepada sahabat seperjuangan penulis semasa kuliah, Lasta Putri Anisya Purba, Maria Tumangger, Yofita Halawa, Dewi Kartika Br Karo, Honey Honesty Siringo Ringo, Tri Salonika Br Tarigan. Terima kasih telah menemani dari awal perkuliahan sampai dengan penyelesaian skripsi ini. Terima kasih sudah selalu bertanya dan mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi, yang di mana hal tersebut sangat berarti bagi penulis. Terima kasih sudah mewarnai masa-masa perkuliahan penulis. Semoga kita semua menjadi insan yang sukses dan selalu bahagia di masa depan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran dari seluruh pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama bagi penulis. Tuhan Yesus Memberkati.

Medan, 25 Agustus 2025

Penulis

Kinthami Mahulae
NPM : 210110097

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Permasalahan	8
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kemampuan Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja	17
2.2.2 Jenis-jenis Kemampuan Kerja	18
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja.....	20
2.2.4 Indikator Kemampuan Kerja	21
2.3 Etika Kerja.....	23
2.3.1 Pengertian Etika Kerja	23
2.3.2 Aspek-aspek Etika Kerja	24
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja.....	26
2.3.4 Indikator Etika Kerja	29
2.4 Kompensasi	30
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	30

2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	31
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
2.4.4 Indikator Kompensasi	35
2.5 Kinerja	37
2.5.1 Pengertian Kinerja	37
2.5.2 Unsur-unsur Kinerja Karyawan	38
2.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	41
2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan	43
2.6 Kerangka Berpikir	44
2.6.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.6.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.6.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	46
2.7 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	49
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.2.1 Populasi.....	49
3.2.2 Sampel	49
3.3 Operasionalisasi variabel.....	50
3.4 Skala Pengukuran Variabel	52
3.5 Teknik Pengumpulan Data	52
3.6 Teknik Analisis Data	53
3.6.1 Uji Validitas.....	53
3.6.2 Uji Reliabilitas	54
3.7 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	54
3.8 Uji Hipotesis.....	55
3.9 Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.....	59
4.1.1 Profil Perusahaan	59

4.1.2 Struktur Organisasi	63
4.2 Identitas Responden	64
4.3 Tanggapan Responden	66
4.3.1 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Kerja	66
4.3.2 Tanggapan Responden Tentang Etika Kerja	70
4.3.3 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi	72
4.3.4 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan	74
4.4 Hasil Penelitian.....	76
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Secara Parsial	76
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.6 Uji Hipotesis.....	85
4.6.1 Uji Parsial (Uji t).....	85
4.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	86
4.7 Koefisien Determinasi	87
4.8 Pembahasan	88
4.8.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.	88
4.8.2 Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.	89
4.8.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.	89
4.8.4 Pengaruh Kemampuan Kerja, Etika Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. .	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi satu perusahaan disbanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi sumber daya alam, modal serta keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor tersebut. Disamping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil atau tidaknya suatu organisasi Perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat beruntung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Salah satu sumber masalah yang dihadapi sebuah Perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas Perusahaan menurun dan tidak mencapai target.

Dalam sebuah organisasi Perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dalam memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu Perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga setiap individu ini dapat memberikan

kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga individu dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia-manusia yang mengelolanya.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama peningkatan kinerja karyawan juga dalam organisasi atau Perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan dapat direalisasikan dengan baik. Menurut Mangkunegara (2020:67) kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Thoha (2017:154) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari Pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

Etika kerja merupakan kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Menurut Moeheriono (2014:35) etika kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang

menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memberikan hasil yang baik dan memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasi. Seorang karyawan yang bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan rekan kerjanya

Menurut Sastrohadiwiryono (2015:218) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Wibowo & Susanto (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Bersama”. menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Bersama.
2. Ali & Candra (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sealtek Prima Perkasa” menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sealtek Prima Perkasa.
3. Mahardika & Lestari. (2022) dalam penelitiannya yang berjudul. “Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur

Tradisional” menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir Siriak

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan adalah Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan teh. Hal ini menjadi lokomotif kemajuan ekonomi Indonesia khususnya sektor agribisnis. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan Perusahaan, salah satunya adalah peningkatan kinerja.

Untuk melihat gambaran kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, peneliti menyajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Dalam 3 Tahun Terakhir (2022-2024)

Deskripsi Pekerjaan	Target	Realisasi	Tahun		
			2022	2023	2024
Perumusan/penyusunan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan)	Lengkap, dan tepat waktu	Rumusan cukup lengkap, kadang tidak tepat waktu	Cukup	Baik	Cukup
Pelaksanaan proses rekrutmen, pemetaan dan promosi	Akurat, tepat sasaran	Pelaksanaan kadang-terlambat dengan frekuensi memadai	Baik	Cukup	Cukup
Pelaksanaan pengukuran SDM berbasis kompetensi	Sesuai UU yang ditentukan	Pelaksanaan tidak sesuai dan muncul perselisihan namun dapat dilaksanakan	Baik	Cukup	Cukup
Penyusunan program pelatihan	Lengkap dan realisasi	Sesuai dengan RKAP	Baik	Baik	Baik
Mengelola administrasi kepegawaian	Lengkap, efektif, dan tepat waktu	Laporan bulanan, triwulan, semester dan tahunan kadang terlambat	Baik	Cukup	Cukup

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2012. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rajawali.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ariyanti, T. (2018). *Etika Profesi dalam Dunia Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Masa Kini. Bandung :PT. Refika Aditama.
- Djakfar, Muhammad. (2013). *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi*. Jakarta :Penebar Plus imprint.
- Djajendra. (2012). *Etika Kerja dan Integritas*. Jakarta: Djajendra Motivasi.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pearson Education
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, (2000). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Marwansyah, L. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H Jackson. (2016). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat. Malang.
- Nawawi, H. (2017). *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008, *Perilaku Organisasi* (alih Bahasa Drs. Benyamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Robbins, Stephen P. & A Judge, Timothy (2011). *Organizational Behavior. Fourteenth Edition*. Pearson Education. New Jersey.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Salamun, Sumintarsih, Suhartinah Sudijono, & Sukari. (2017). *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sinamo, Jansen. 2011, *Delapan Etos Kerja Profesional, Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta :PT. Spirit Mahardika
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sinambela, Poltak Lijan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Thoha Mifta. 2010. *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.

Tasmara, Toto. 2002. *Etos Kerja Muslim*. Jakarta :Penerbit Gema Insani

Jurnal:

Ali, B., & Candra, D. (2022). Pengaruh Etika Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sealtek Prima Perkasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Mahardika, G., & Lestari, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Otoriter terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur Tradisional. *Jurnal Perilaku Organisasi & Manajemen SDM*.

Wibowo, A., & Susanto, B. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan serta Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Bersama. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.

Ali H. N, Dian I. 2022. Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sealtek Prima Perkasa. *Jurnal Manajemen*.

Nurhaedah N, Sukmawati M, H.M Yusuf S. 2018 Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang. *Jurnal Manajemen*

Rosa, H. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PTPN VI Unit Ophhir Siriak." *Jurnal Ilmu Manajemen*.