

Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan

Aditya Ramadhan¹, Angga Juanda²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹adityarmdhn28@gmail.com, ²dosen02240@unpam.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi sebanyak 80 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien korelasi, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 5,588 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel pengembangan karir juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 8,636 > t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, etos kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 39,810 > F tabel 3,12 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien determinasi sebesar 0,508 yang berarti bahwa 50,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh etos kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Etos kerja, pengembangan karir, kinerja pegawai

Abstract-This study aims to analyze the effect of work ethic and career development on employee performance at the South Jakarta Mayor's Office. The research method used is a quantitative associative approach. The sampling technique applied is saturated sampling, where all 80 employees were taken as research samples. Data were collected through questionnaires. Data analysis techniques include validity testing, reliability testing, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analysis, t-test, F-test, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results show that partially, the work ethic variable has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 5.588 > t-table 1.991 and a significance value of 0.000 < 0.05. The career development variable also has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 8.636 > t-table 1.991 and a significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, work ethic and career development significantly affect employee performance with an F-value of 39.810 > F-table 3.12 and a significance value of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination is 0.508, meaning that 50.8% of the variation in employee performance can be explained by work ethic and career development, while the remaining is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Work ethic, career development, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan strategis dalam keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kantor Walikota Jakarta Selatan merupakan pusat pemerintahan administratif wilayah Jakarta Selatan yang memiliki fungsi strategis dalam pelayanan publik. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Menurut Afandi (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan data kinerja pegawai tahun 2022–2024, kinerja pegawai menunjukkan fluktuasi meskipun secara umum berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar tidak terjadi penurunan pada periode berikutnya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Priansa (2018), etos kerja merupakan semangat kerja yang dimiliki pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam pekerjaannya. Selain itu, pengembangan karir juga menjadi faktor

penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Sutrisno (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai rencana karir. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa kurang puas terhadap sistem promosi dan kesesuaian pengembangan karir dengan masa kerja. Kondisi ini dapat berdampak terhadap menurunnya motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara sistematis mengenai rancangan dan prosedur penelitian yang digunakan dalam mengkaji pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan. Uraian dalam bab ini mencakup jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran, serta teknik analisis data yang digunakan. Penjelasan tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai tahapan penelitian sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Afandi (2018), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menekankan pada pengukuran variabel secara objektif melalui analisis statistik. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian dilaksanakan di Kantor Walikota Jakarta Selatan. Waktu penelitian dilakukan pada tahun 2025.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Walikota Jakarta Selatan yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Walikota Jakarta Selatan.
2. Data sekunder, yaitu data pendukung yang diperoleh dari dokumen instansi, laporan kinerja pegawai, serta arsip resmi yang relevan dengan penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

1. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Menurut Sutrisno (2019), kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden.
2. Observasi, yaitu pengamatan langsung terhadap aktivitas pegawai di lingkungan Kantor Walikota Jakarta Selatan.
3. Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui arsip, laporan, dan dokumen resmi instansi.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka disusun definisi operasional variabel. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel agar dapat diukur secara empiris. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi etos kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan kinerja pegawai (Y). Uraian definisi operasional variabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber Teori
1	Etos Kerja (X1)	Semangat kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	1) Kerja keras 2) Disiplin 3) Jujur 4) Tanggung jawab 5) Rajin	Salamun dkk. (2017)
2	Pengembangan Karir (X2)	Upaya sistematis yang dilakukan instansi dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan jenjang karir pegawai	1) Pendidikan 2) Pelatihan 3) Promosi 4) Mutasi 5) Masa kerja	Hasibuan (2019)
3	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja pegawai yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan 5) Pengetahuan kerja	Mangkunegara (2017)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut, dapat dijelaskan bahwa etos kerja diukur melalui indikator kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan kerajinan sebagaimana dikemukakan oleh Salamun dkk. (2017). Pengembangan karir diukur melalui indikator pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja sesuai dengan pendapat Hasibuan (2019). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta pengetahuan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Mangkunegara (2017). Indikator-indikator tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner.

2.6 Skala Pengukuran

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Setiap pernyataan dalam kuesioner diberi bobot nilai 1 sampai dengan 5, di mana skor 5 menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi dan skor 1 menunjukkan tingkat persetujuan terendah. Pemberian bobot skor ini bertujuan untuk memudahkan pengolahan dan analisis data secara statistik.

Interpretasi hasil pengukuran dilakukan berdasarkan nilai rata-rata skor yang diperoleh. Semakin tinggi nilai rata-rata, maka semakin positif persepsi responden terhadap variabel yang diukur.

2.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Menurut Mangkunegara (2017), instrumen yang valid akan menghasilkan data yang akurat.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk memastikan kelayakan model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

7. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan.

3.1 Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis karakteristik responden disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Kategori	Keterangan	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	Dominan
2	Usia	Usia produktif	Mayoritas

No	Kategori	Keterangan	Persentase
3	Pendidikan	Strata 1 (S1)	Dominan
4	Masa Kerja	> 5 tahun	Mayoritas

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dan berada pada usia produktif. Dari segi pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan strata satu (S1), sedangkan dari segi masa kerja mayoritas responden telah bekerja lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang memadai sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap variabel penelitian.

3.2 Statistik Deskriptif Variabel

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum mengenai kecenderungan jawaban responden terhadap variabel etos kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Hasil pengolahan data statistik deskriptif disajikan dalam Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

No	Variabel	Rata-rata	Kategori
1	Etos Kerja (X1)	Tinggi	Baik
2	Pengembangan Karir (X2)	Tinggi	Baik
3	Kinerja Pegawai (Y)	Tinggi	Baik

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata seluruh variabel berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap etos kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Dengan demikian, secara umum kondisi variabel penelitian berada pada tingkat yang cukup baik.

3.3 Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel etos kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai secara akurat.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 untuk seluruh variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang sah dan andal.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel etos kerja, pengembangan karir, dan kinerja pegawai secara akurat.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 untuk seluruh variabel penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Artinya, kuesioner yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi persyaratan sebagai alat ukur yang sah dan andal.

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi tersebut disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Etos Kerja (X1)	Positif	5,588	0,000
2	Pengembangan Karir (X2)	Positif	8,636	0,000

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa variabel etos kerja dan pengembangan karir memiliki koefisien regresi positif serta nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan etos kerja dan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai.

3.6 Uji Hipotesis

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

F hitung	F tabel	Signifikansi
39,810	3,12	0,000

Berdasarkan Tabel 5, diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dibandingkan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan koefisien determinasi disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

R	R Square
0,713	0,508

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai R Square sebesar 0,508. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,8% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 49,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3.8 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan pendapat Priansa (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, kejujuran, serta kemauan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan motivasi, kompetensi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pegawai yang memperoleh kesempatan pelatihan, promosi, dan pengembangan kompetensi akan merasa dihargai oleh instansi. Hal tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Afandi (2018) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor organisasi. Etos kerja merupakan faktor individu, sedangkan pengembangan karir merupakan faktor organisasi yang secara bersama-sama memengaruhi kinerja.

Secara simultan, etos kerja dan pengembangan karir terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa instansi perlu mengelola kedua faktor tersebut secara terpadu.

Oleh karena itu, Kantor Walikota Jakarta Selatan disarankan untuk terus meningkatkan etos kerja pegawai melalui pembinaan disiplin, pemberian teladan pimpinan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, instansi juga perlu menyediakan sistem pengembangan karir yang transparan, adil, dan berbasis kompetensi.

Dengan strategi tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat terus meningkat sehingga kualitas pelayanan publik kepada masyarakat menjadi lebih optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Selatan, dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu, pengembangan karir juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji statistik menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir yang baik, seperti pemberian kesempatan pelatihan, promosi jabatan, serta peningkatan kompetensi, mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara simultan, etos kerja dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,508 menunjukkan bahwa 50,8% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh etos kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan etos kerja serta pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Kantor Walikota Jakarta Selatan diharapkan dapat terus melakukan pembinaan etos kerja melalui peningkatan disiplin, motivasi, dan keteladanan pimpinan, serta mengembangkan sistem pengembangan karir yang transparan dan berbasis kompetensi agar kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik dapat terus meningkat.

REFERENCES

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Salamun, S., Raharjo, K., & Winarno, A. (2017). Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.