

Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja

Nelly Budiarti¹, Hadi Prana Abadi², Henni Rahayu Handayani³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01485@unpam.ac.id¹, dosen02406@unpam.ac.id², dosen00960@unpam.ac.id³

Submitted: 18th March 2024 | **Edited:** 25th April 2024 | **Issued:** 01st May 2024

Cited on: Budiarti, N., Abadi, H. P., & Handayani, H. R. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 555-564.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of individual characteristics and internal communication on work ethic. The population in this study were teachers at SMAN 04 South Tangerang City. The number of samples in this research was 60 teachers. The type of data in this research is primary data with data collection using a questionnaire. The data analysis method used is correlation analysis and multiple linear regression using SPSS version 20 software. This research shows that individual characteristics and internal communication together have a positive effect on work ethic, individual characteristics have a positive and significant effect on work ethic and communication. Internals have a positive effect on work ethic.

Keywords: Individual Characteristics, Internal Communication, Work Ethic

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi, setiap orang mempunyai pandangan, kebiasaan-kebiasaan, sikap-sikap, tabiat-tabiat dan tujuan dalam bekerja yang berbeda-beda, maka setiap instansi haruslah dapat memilih pegawai yang mempunyai kriteria sesuai dengan tujuan dari instansi tersebut (Sinambela, 2021). Selain sikap dan kebiasaan-kebiasaan yang berbeda setiap individu juga harus memiliki etika dalam bekerja, baik buruknya etika individu dalam bekerja itu tergantung dari diri individu itu sendiri. Etika seseorang dalam bekerja inilah yang dinamakan etos kerja (Kirono & Hidayat, 2022).

Guru sebagai pendidik merupakan tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin. Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran disekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Berkenaan dengan wibawa; guru harus

memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan (Usman, 2000)

Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri, terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau kepala sekolah. Sedangkan disiplin; dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari diri sendiri, dalam berbagai tindakan dan perilakunya Seorang guru yang mempunyai etos kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru yang mempunyai etos kerja yang rendah, maka dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab setengah-setengah dalam melaksanakan tugas keguruan, namun demikian kita tidak bisa menyalahkan guru yang beretos kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi harus diperlukan atau dicari pemecahan sehingga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap etos kerja guru (Mulyasa, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru adalah karakteristik individu, komunikasi internal, dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut dapat dikatakan memberikan kemungkinan terhadap baik buruknya etos kerja guru di sekolah. Sehingga secara garis besar etos kerja dipengaruhi oleh lingkungan luar dan personal guru itu sendiri.

Seseorang dengan etos kerja yang baik maka akan memberikan kepuasan kerja yang baik, menumbuhkan disiplin kerja dan membentuk karakteristik individu tersendiri begitupun dengan seorang dengan etos kerja rendah akan sulit untuk menghasilkan kepuasan kerja apalagi untuk membentuk kedisiplinan dan karakteristik individu (Samsuni, 2017). Keberadaan manusia pada suatu instansi merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah merupakan satu-satunya

sumber daya yang memiliki perasaan, pikiran sifat-sifat dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian yang berbeda-beda inilah yang menunjukkan bahwa setiap individu memiliki karakteristik individu tersendiri (Larasati, 2018).

Karakteristik individu merupakan tabiat, kebiasaan atau ciri-ciri seseorang yang bisa mempengaruhi sifat-sifat lain individu baik dalam dunia kerja atau kehidupan sehari-hari. Menurut Panggabean dalam Sukmawati et al., (2020), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Sikap karakteristik individu pada setiap individu yang sudah pasti berbeda-beda, tetapi mengenai baik buruknya karakteristik individu itu sendiri tergantung bagaimana cara individu itu sendiri mengaplikasikannya atau menerapkannya. Semakin baik karakteristik individu seseorang, maka semakin baik pula sikap-sikap baik yang nantinya juga ikut mendukung individu tersebut dalam dunia kerja (Norliana, 2020)

Menurut Arni (2007), “organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum”. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung sama lain. Bila satu bagian terganggu maka akan ikut berpengaruh pada bagian lain. Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Komunikasi merupakan urat nadinya sebuah lembaga. Komunikasi yang efektif penting bagi Lembaga, karena dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai harapan, berjalan lancar dan hasil baik dalam mencapai tujuannya. Sehingga apabila komunikasi dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif, maka mekanisme organisasi akan terganggu.

Menurut Danisworo & Tanjung (2004), “di dalam perjalanan organisasi di sebuah lembaga haruslah memegang prinsip komunikasi”. Jika terdapat masalah baik masalah dari dalam maupun luar lembaga, jangan sampai tidak ada komunikasi karena suasana tanpa komunikasi akan lebih memperburuk keadaan. Sehingga komunikasi sangat diperlukan didalam pengelolaan organisasi di sebuah lembaga. Semua lembaga memerlukan informasi untuk tetap berlangsung, tanpa informasi lembaga tidak dapat berjalan.

Komunikasi dalam sebuah lembaga khususnya dan umumnya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi didalam (internal communication) dan

komunikasi yang terjadi diluar (external communication) (Setyoningrum & Suminar, 2017).

Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan lembaga. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pemimpin. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam lembaga. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara struktur organisasi. Komunikasi internal baik secara vertikal, horisontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss communication. Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan sebuah lembaga pun sulit untuk tercapai (Setyoningrum & Suminar, 2017).

Kurang seringnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai menyebabkan komunikasi kurang efektif. Kurang efektifnya komunikasi ini, dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan maka kemungkinan dapat menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap etos kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif dalam merealisasikan tujuan lembaga. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap etos kerja guru.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas.

Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian yang tercermin melalui. unjuk kerja secara utuh dalam berbagai dimensi kehidupannya. Dengan demikian etos kerja lebih merupakan kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku ke arah

terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Kualitas unjuk kerja dan hasil kerja banyak ditentukan oleh kualitas etos kerja ini. Sebagai suatu kondisi internal, etos kerja mengandung beberapa unsure antara lain (1) disiplin kerja (2) sikap terhadap pekerjaan, (3) kebiasaan-kebiasaan bekerja. Dengan disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu bekerja dalam pola-pola yang konsisten untuk melakukan dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupannya (Prasasti, 2017).

Secara umum, etos kerja memiliki fungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Maka fungsi etos kerja adalah a) Pendorong timbulnya perbuatan, b) Penggairah dalam aktivitas, c) Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan (Sidik, 2012)

Miller dan Whoer dalam Frederika (2016) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja, yaitu a) kemandirian, b) moralitas, c) waktu luang, d) kerja keras, e) sentralisasi dalam bekerja, f) waktu yang terbuang, g) penundaan kepuasan.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya (Aktarina, 2016).

Menurut Gibson, dalam Setiawan dan Bodroastuti (2018) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Bashwa dan Grant dalam Peoni (2014) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: 1) jenis kelamin, 2) status perkawinan, 3) usia, 4) pendidikan, 5) pendapatan keluarga, dan 6) masa jabatan.

Menurut Ardana dkk bahwa indikator karakteristik individu yaitu: (Peoni, 2014) yaitu 1) minat, 2) sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, 3) kebutuhan individual, 4) kemampuan dan kompetensi, 5) pengetahuan tentang pekerjaan, 6) emosi, suasana hati, keyakinan.

Komunikasi Internal

Komunikasi adalah proses menciptakan dan berbagai ide, informasi, pandangan, fakta, perasaan dari satu orang ke orang lain melalui media atau cara tertentu. Komunikasi memainkan peran penting agar orang dapat membangun hubungan yang baik satu sama lain. (Arni, 2007).

Ada berbagai jenis komunikasi berdasarkan keberlangsungan yaitu: a) komunikasi langsung, b) komunikasi tidak langsung, c) komunikasi verbal, d) komunikasi non verbal, e) komunikasi internal, f) komunikasi eksternal

Pace dan Faules dalam Effendy (2013) terdapat 10 indikator yaitu 1) menginformasikan mengenai perusahaan, 2) kesalahpahaman dalam berkomunikasi, 3) hambatan-hambatan dalam berkomunikasi, 4) memberikan saran kepada pimpinan, 5) menyelesaikan masalah pekerjaan, 6) hubungan kerja dengan atasan, 7) menginformasikan ketidak puasan dalam bekerja, 8) instruksi pimpinan mengenai pekerjaan, 9) menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan, 10) menginformasikan visi, misi dan tujuan perusahaan pada pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh karakteristik individu dan komunikasi internal terhadap etos kerja (Sugiyono, 2013)

Penelitian ini dilakukan pada 60 orang guru SMA Negeri 04 Kota Tangerang. Jumlah guru sebesar 60 orang. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni populasi kurang dari 100 langsung dijadikan sebagai sampel penelitian (Creswell, 2016).

Jenis data penelitian berdasarkan cara mendapatkannya adalah data primer, sehingga penjangkaran data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran data menggunakan skala Likert, yaitu skala untuk mengukur sikap atau persepsi guru tentang etos kerja, karakteristik individu, dan komunikasi internal (Ghozali, 2013). Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah korelasi dan regresi linear berganda yang dianalisis dengan bantuan aplikasi SPP versi 20.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Secara Simultan Berpengaruh terhadap Etos Kerja

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-18.789	7.167		-2.622	.011
1 Karakteristik Individu	1.216	.096	.849	12.610	.000
Komunikasi Internal	.365	.074	.331	4.917	.000

Sumber data : diolah menggunakan SPSS 20

Merujuk pada hasil analisis di atas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dijabarkan yaitu sebagai berikut :

$$Y = -18,79 + 1,22X_1 + 0,365X_2$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan yaitu :

1. Setiap variabel karakteristik individu dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel etos kerja sebesar 1,22 pada konstanta -18,97.
2. Setiap variabel komunikasi internal dinaikkan sebesar 1 unit, maka akan meningkatkan variabel etos kerja sebesar 0,365 pada konstanta -18,79

Merujuk pada koefisien intersept pada variabel karakteristik individu dan komunikasi internal yang bernilai positif, maka dapat diprediksi bahwa kedua variabel bebas tersebut berpengaruh simultan terhadap etos kerja. Hipotesis tersebut perlu divalidasi melalui uji signifikansi persamaan regresi linier berganda. Adapun hasil uji signifikansi persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1936.554	2	968.277	84.205	.000 ^b
1 Residual	655.446	57	11.499		
Total	2592.000	59			

Sumber data : diolah menggunakan SPSS 20

Nilai Sig = 0,00 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $84,21 > 3,15$, maka persamaan regresi linier berganda signifikans, artinya karakteristik individu dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja guru.

Etos kerja guru dinilai dari sikap dan perilaku kerja guru, baik terhadap tugasnya maupun terhadap rekan kerja dan pimpinannya. Sikap dan perilaku kerja guru dibangun berdasarkan karakteristik individu guru itu sendiri sehingga hal tersebut sangat melekat

dan tidak dapat diubah. Karakteristik individu yang baik dapat dilihat pada bagaimana komunikasi guru tersebut dengan rekan sejawatnya serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Komunikasi guru dengan rekan kerja dalam bentuk interaksi dalam kerja sama tugas. Berdasarkan pada uraian tersebut maka karakteristik individu dan komunikasi internal dapat menjadi tolak ukur apakah etos kerja akan terbentuk dengan baik atau tidak.

Hasil penelitian ini sejajar dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati dkk (2019), yang menjelaskan bahwa karakteristik individu dan komunikasi internal secara bersama-sama memberikan pengaruh dan kontribusi terhadap peningkatan etos kerja.

Karakteristik Individu Berpengaruh terhadap Etos Kerja

Tabel 3. Uji t antara Karakteristik Individu dengan Etos Kerja

Control Variables			Karakteristik Individu	Etos Kerja
Komunikasi Internal	Karakteristik Individu	Correlation	1.000	.858
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	57
	Etos Kerja	Correlation	.858	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	57	0

Sumber data : diolah menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel koefisien korelasi parsial antara variabel Karakteristik Individu (X_1) dengan Etos Kerja (Y), didapatkan nilai $r_{x_1y} = 0,858$ dengan $t_{hitung} = 12,61 > t_{tabel} (58;5\%) = 1,67$. Maka koefisien korelasi parsial signifikan, artinya Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif (X_1) terhadap Etos Kerja (Y).

Karakteristik individu merupakan sikap dan perilaku yang melekat dalam diri guru, artinya ketika guru memiliki karakteristik yang baik maka secara langsung akan berpengaruh pada sikap dan perilaku kerjanya di sekolah. Sehingga karakteristik individu dapat membentuk etos kerja di sekolah. Etos kerja merujuk pada bagaimana etika kerja guru di sekolah terkait dengan standar kerjanya sesuai dengan aturan yang menyangkut kualitas hasil kerja, disiplin kerja, perilaku kerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan, dan sebagainya. Sehingga semakin baik karakteristik individu maka semakin baik pula etos kerja, dan sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu maka akan semakin buruk jg etos kerja. Hasil penelitian ini sejajar dengan penelitian yang dilakukan oleh Hwrmawati dan Maro (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Guru yang memiliki karakter yang baik akan menunjukkan etika kerja yang baik.

Komunikasi Internal Berpengaruh terhadap Etos Kerja

Tabel 4. Uji t antara Komunikasi Internal dengan Etos Kerja

Control Variables		Etos Kerja	Komunikasi Internal
Karakteristik Individu	Etos Kerja	Correlation	1.000
		Significance (2-tailed)	.546
		df	57
	Komunikasi Internal	Correlation	.546
		Significance (2-tailed)	.000
		df	57

Sumber data : diolah menggunakan SPSS 20

Berdasarkan tabel koefisien korelasi parsial antara variabel Komunikasi Internal (X_2) dengan Etos Kerja (Y), didapatkan nilai $r_{x_2y} = .546$ dengan $t_{hitung} = 4,92 < t_{tabel} (57; 5\%) = 1,67$. Maka koefisien korelasi parsial tidak signifikan, artinya Komunikasi Internal (X_2) tidak berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Y).

Secara teoretis guru yang mampu membangun komunikasi internal dengan rekan guru dan pimpinan akan mampu membangun kerja sama yang baik. Guru yang mampu membawa diri ke dalam lingkungan kerja melalui komunikasi yang luwes akan membentuk etos kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejajar dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Winarti (2019) menyatakan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif terhadap etos kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dijabarkan pada Bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja, yang ditunjukkan dengan nilai $F_h = 84,21 > F_t = 3,15$, dengan Koefisien Determinasi sebesar 75 % sehingga karakteristik individu dan komunikasi internal secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan etos kerja sebesar 75%.
2. Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap etos kerja, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,858 dan nilai $t_{hitung} = 12,61 > t_{tabel} = 1,67$.
3. Komunikasi Internal berpengaruh positif terhadap etos kerja, yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi parsial sebesar 0,546, dan nilai $t_{hitung} = 4,92 < t_{tabel} = 1,67$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. W. (2016). *Reserach Design : Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Danisworo, Suryo dan Tanjung, Hendri. (2004). *Mmbuat Tempat Kerja Fell at Home: 7 Prinsip Suryo Management*. Jakarta: PT Grasindo
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hermayanto,H., Maro, Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 8(7)
- Kirono, C. S., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Pemerintahan Kecamatan. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA Universitas Pelita Bangsa Bekasi Jawa Barat*, 5(2), 219–227
- Larasati, Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Mulyasa, E. (2013). Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013. PT Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=UB0EnwEACAAJ>
- Norliana, S. (2020). Analisis pengaruh karakteristik individu, keahlian, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di badan pengelolaan keuangan, <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/566>
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Setyoningrum, Rini., dan Suminar, Tri. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, Vol. 1 (1)
- Sinamo, Jansen. (2005). *8 Etos Kerja Profesional : Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Grafika Mardi Yuana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sukmawati, E., Ratnasari, SL., dan Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol 9(3)
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4. Jakarta: Bumi Aksara
- Winarti, Endah. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kompetensi terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 26(47)