

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ETOS KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN BADUNG**

**Ni Made Puskarini^{1,*)}, I Putu Santika²⁾, Ni Luh Sili Antari³⁾, dan I Wayan
Budi Artha⁴⁾**

¹Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Program Studi Magister Manajemen, Universitas
Triatma Mulya

**) Corresponding author: nonok.pus@gmail.com*

²putu.santika@triatma-mapindo.ac.id

³sili.antari@triatmamulya.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the influence of work competency and discipline on employee performance with work ethic as an intervening variable at the Badung Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. The population of this study were all employees at the Badung Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service. Respondents were determined using the census method with 99 respondents. The research analysis technique is to test the research hypothesis using 'path analysis'. The results of the analysis show that 1) Competence and work discipline have a positive and significant effect on work ethic; 2) Competence, work discipline and work ethic have a positive and significant effect on employee performance; 3) Able work ethic as an intervening variable influencing competency on employee performance; and 4) Work ethic has not been able to act as an intervening variable in influencing work discipline on employee performance at the Badung Regency Investment and One-Stop Integrated Services Service.

Keywords: competency, discipline, work ethic, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja organisasi akan ditentukan oleh kinerja pegawai. Apabila seluruh bagian dalam suatu organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai (Sarmedi, 2017). Kompetensi, etos kerja, dan disiplin merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Afandi, Arif: 2021).

Menurut Edison (2016), Kemampuan individu dalam melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan unggul berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap disebut kompetensi. Menurut Hasibuan, (2019), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti seluruh pedoman organisasi dan praktik normal material. Suatu organisasi harus menegakkan disiplin. Sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya tanpa didukung oleh disiplin pegawai yang efektif, dan tanpa disiplin kerja maka seluruh aktivitas dalam organisasi akan membuahkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Etos kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan disiplin kerja. Dalam pekerjaannya, karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat akan mampu berkinerja lebih baik. Sikap kerja keras merupakan perilaku kerja yang positif yang merupakan landasan kekuatan yang tertanam dalam keyakinan utama, disertai dengan kewajiban penuh terhadap pandangan dunia kerja yang diperlukan, sehingga sikap kerja keras yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik yang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan tempat kerja, (Simanjuntak, 2020).

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung merupakan salah satu lembaga yang mempunyai peranan dan fungsi strategis di bidang perizinan dan penanaman modal. di Kabupaten Badung. Badung sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 17 Tahun 2022 yang mengubah Peraturan Daerah Kabupaten Badung Nomor 20 Tahun 2016. Tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung adalah membantu Bupati dalam menjalankan Perizinan Penanaman Modal dan Pelayanan serta mengembangkan dia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, Dinas Spekulasi Peraturan Daerah Badung dan Badan Pelayanan Terpadu Satu Pintu juga harus memberikan kualitas pelaksanaan kerja yang baik. Untuk menyelesaikan kewajibannya dengan baik, Pembantu memerlukan pegawai Pemerintah yang mempunyai kemampuan dan kapabilitas yang memuaskan. Saat ini, jumlah pekerja di Badan Usaha Rezim Badung dan Administrasi Terpadu Satu Pintu berjumlah 99 orang. Berdasarkan observasi, diketahui bahwa hanya sebagian kecil pegawai yang ditempatkan pada bidang ekonomi dan sosial sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan karakteristik sektor penanaman modal dan pelayanan publik.

Tujuan dari eksplorasi ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap sikap kerja keras, 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan, disiplin kerja dan sikap kerja keras terhadap pelaksanaan yang representatif, 3) Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan yang representatif keterampilan melalui sikap kerja keras, dan 4) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap pelaksanaan kerja melalui sikap kerja keras di DPMPTSP Kabupaten Badung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan oleh pekerjaan itu dan didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan. Oleh karena itu,

kompetensi menunjukkan bahwa faktor terpenting untuk mencapai keunggulan dalam suatu bidang adalah pengetahuan atau keterampilan yang bercirikan profesionalisme. Sesuai Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2016) menyatakan bahwa keterampilan adalah premis penting dari kualitas individu dan menunjukkan pendekatan dalam bertindak atau berpikir, menyeimbangkan keadaan, dan mendukungnya dalam rentang waktu yang signifikan. Rahmat (2019) menyebutkan terdapat 5 (lima) kualitas kemampuan sebagai penunjuk yang dapat mengukur kemampuan, yaitu niat spesifik, karakteristik, gagasan diri, informasi dan kemampuan.

Disiplin Kerja

Berdasarkan Hasibuan (2019), “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Berdasarkan Hasibuan pada Sinambela (2016) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Agustini (2019) mengatakan bahwa tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur kerja, ketaatan kepada atasan, serta kesadaran dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan indikator disiplin kerja.

Etos Kerja

Menurut Sigit (2010) etos kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mengevaluasi pekerjaan. Individu yang memiliki sikap kerja keras yang tinggi memandang bahwa pekerjaan itu penting, terhormat, dan merupakan sumber keluhuran. Maharani dan Efendi (2019) mengatakan etos kerja yang baik berarti karyawan akan berusaha menunjukkan sikap, karakter, dan kepercayaan diri yang positif dengan bertindak dan bekerja dengan baik dalam pekerjaannya. Dadang (2018) sikap kerja keras merupakan jiwa kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Tasmara (2002), etos kerja yang kuat ditandai dengan penyesuaian diri, ketangguhan, dan keinginan untuk mandiri.

Kinerja Pegawai

Hasibuan (2017) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil usaha, kesempatan, dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dengan menggunakan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai dari segi kualitas dan kuantitas dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora (2015), agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif dan sesuai dengan tujuannya, maka organisasi tersebut harus memiliki kinerja pegawai yang baik, yaitu pegawai harus mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan andal. Dalam penelitian ini Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif merupakan indikator kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening merupakan variabel penelitian dalam penelitian ini. Kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) merupakan variabel bebas penelitian. Kinerja pegawai menjadi variabel dependen penelitian, dan etos kerja menjadi variabel intervening penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perwakilan Badan Usaha Rezim Badung dan Administrasi Terkoordinasi Satu Pintu, sehingga berjumlah 99 orang. Sampel penelitian berjumlah 99 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh atau sensus. Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji instrumen penelitian. Analisis jalur digunakan dalam metode analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) dominan berjenis kelamin laki-laki sebesar 61,6 persen dan telah bekerja lebih dari 5 tahun. Dilihat dari umur menunjukkan pegawai dengan umur kurang dari 26 tahun sebanyak 1 orang, umur antara 26 sampai 35 tahun sebanyak 7 orang dan umur lebih dari 35 tahun sebanyak 91 orang. Hasil ini berarti bahwa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan pegawai yang masih tergolong produktif. Tingkat pendidikan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) sebagian besar berpendidikan Sarjana.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji substruktur 1 dan substruktur 2 tentang Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung disajikan pada tabel 5.13 berikut:

Tabel 1

Hasil Uji Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Efek Langsung	Efek Tak Langsung	Efek Total	Sig	Keterangan
1	Kompetensi (X1) → Etos Kerja (Y1)	0,432	-	0,432	0,000	H1 diterima
2	Disiplin Kerja (X2) → Etos Kerja (Y1)	0,243	-	0,243	0,022	H2 diterima
3	Etos kerja kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,216	-	0,216	0,009	H3 diterima
4	Kompetensi (X1) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,502		0,502	0,000	H4 diterima
5	Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y2)	0,175		0,175	0,044	H5 diterima
6	Kompetensi (X1) → etos Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,093 (0,432*0,216)	0,093	-	H6 diterima

7	Disiplin Kerja (X1) → Etos Kerja (Y1) → Kinerja Pegawai (Y2)	-	0,052 (0,243*0,216)	0,052	-	H7 ditolak
---	---	---	------------------------	-------	---	---------------

Sumber : data diolah, 2024

Pembahasan

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Keterampilan berpengaruh terhadap sikap kerja keras pada Badan Usaha Rezim Badung dan Badan Administrasi Terpadu Satu Pintu. Analisis ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung mempunyai etos kerja yang lebih kuat apabila memiliki kompetensi yang lebih. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Dani (2014) dan Andreansyah (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap etos kerja.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan temuan analisis tersebut, pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung mempunyai etos kerja yang lebih kuat apabila mempunyai tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Eka dkk. (2023) yang menemukan bahwa etos kerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.

3) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etos kerja. Temuan analisis ini menunjukkan bahwa pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung, kinerja pegawai meningkat seiring dengan etos kerja yang semakin baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Hadiansyah (2015), Rakhmatullah (2018), dan Mogot (2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja.

4) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompetensi. Analisis ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung berkorelasi dengan peningkatan kompetensi pegawai. Menurut Sholehatusya'diah (2017), Sumbogo (2017), Pangendaheng (2018), dan Mogot (2019), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, temuan penelitian ini sependapat.

5) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Dampak dari penelitian ini adalah disiplin kerja yang lebih tinggi akan mempengaruhi pengembangan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan pada Badan Usaha Milik Negara Badung dan Badan Koordinasi Terpadu Satu Pintu. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sughuli dan Riyadi (2022) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan kompetensi. Nilai pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja sebesar 0,093 menunjukkan temuan ini. Hal ini menunjukkan bahwa melalui etos kerja, kinerja akan mampu meningkat sebesar 9,3% untuk tingkat kompetensi yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian tambahan diperoleh nilai uji Sobel sebesar 2,24 yang menunjukkan bahwa etos kerja merupakan variabel intervening pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung hal ini menandakan bahwa kompetensi dan kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Sarmedi (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dan etos kerja.

7) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung

Uji hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja pegawai berhubungan positif dengan disiplin kerja. Hasil ini terlihat dari besarnya pengaruh menyimpang disiplin kerja terhadap pelaksanaan perwakilan melalui sikap kerja keras sebesar 0,052. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka sebenarnya keinginan pameran representatif akan meningkat sebesar 5,2 persen melalui sikap kerja keras. Berdasarkan pengujian tambahan diketahui bahwa sikap kerja keras bukan merupakan variabel mediasi sikap disiplin kerja terhadap pelaksanaan yang representatif sebagaimana dibuktikan dengan nilai tes Sobel sebesar 1,75. Artinya adanya sikap kerja keras belum mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan pelaksanaan pada Spekulasi Rezim Badung dan Penyelenggaraan Administrasi Terpadu Satu Pintu. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Afandi (2021) yang menemukan bahwa etos kerja dapat memberikan dampak yang lebih besar terhadap disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut dari hasil analisis dan pembahasan:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
6. Etos kerja mampu sebagai variabel intervening pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.
7. Etos kerja belum mampu sebagai variabel intervening pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung.

Saran

Mengingat tujuan yang diperoleh dari pemeriksaan ini, berikut ini dapat disarankan:

- 1) Pihak pimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan selalu menjaga dan meningkatkan kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja pegawai dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
- 2) Pihak pimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan dapat meningkatkan kompetensi melalui peningkatan keterampilan dengan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang kerja pegawai.
- 3) Pihak pimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan melakukan pengawasan pada kehadiran pegawai.
- 4) Pihak pimpinan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Badung diharapkan dapat meningkatkan etos kerja melalui peningkatan kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara memberikan apresiasi kepada pegawai atas hasil kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Arif. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*. 1 (1): 33-46

-
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Dadang, A. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor). *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*. 13(1), 38–45.
- Edison. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maharani dan Efendi. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. Universitas Nasional
- Simanjuntak, Putra Arif. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. 2(17): 48–55
- Sigit. (2010). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Prosiding Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*. 2(1). 118.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.