

Journal of Management and Business Students

Vol. 01, No.1, September 2025, pp. 001-000

<https://journal.itbind.ac.id/index.php/jmbi>

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE TBK TALUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Dwi Purnama Sari¹, Yenny Iskandar², Abdul Hairudin³

¹ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

² Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

³ Management, Institute of Technology and Business Indragiri, Rengat, Indonesia

*sdwi1202@gmail.com ¹⁾

*yennyiskandar@itbind.ac.id ²⁾

abdulhairudin418@gmail.com ³⁾

Abstract

Job satisfaction is also related to outcomes such as performance, so that if job satisfaction is higher, it will cause enthusiasm at work. Job satisfaction is also related to employee turnover rates. It can be seen at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kuantan Singingi Regency that the number of employees has decreased every year, this could be an indication of decreased employee satisfaction. The type of research is quantitative. With the data used, namely primary data. To analyze the data using quantitative methods, namely path analysis, multiple correlation coefficients and determination, F test and t test which will be assisted by using SPSS. Based on the results of research and discussion, several conclusions can be drawn as follows: Organizational culture, work environment and work ethic affect job satisfaction at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kuantan Singingi Regency.

Keywords: *Organizational Culture, Work Environment and Work Ethic, Job Satisfaction.*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan khususnya pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh kompensasi yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah kompensasi dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka kompensasi kerja akan terwujud dengan baik.

Kompensasi untuk karyawan dibagi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Insentif yang diterima setiap bulannya tidak menentu tergantung dari jumlah penjualan yang dilakukan karyawan setiap bulannya. Dari observasi awal yang dilakukan peneliti, tuntutan kerja yang diberikan kepada karyawan

begitu banyak dan kurang sesuai dengan apa yang mereka dapatkan. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang dipandang memegang peranan penting dalam pencapaian kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi akan membentuk identitas anggota organisasi yang diperlukan dalam menumbuhkan kebanggaan serta efektifitas dalam berkerja. Suatu budaya yang kuat ditandai oleh nilai-nilai perusahaan yang dipegang dan disepakati secara luas.

Adanya budaya organisasi yang kurang baik di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi yang dilakukan oleh karyawan seperti ketidakdisiplinan karyawan yang menjadi kebiasaan yang menyebabkan keterlambatan beberapa karyawan untuk datang ke kantor. Kebiasaan seperti ini yang akan menciptakan suatu budaya organisasi yang buruk terhadap PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Salah satu faktor pendukung yang dapat menentukan hasil kerja yaitu terkait dengan kondisi atau lingkungan kerja yang mampu mendukung segala aktivitas perusahaan. Pihak manajemen mempunyai kaitan yang erat dengan upaya untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki sumber daya perusahaan, sebab keberhasilan manajemen dalam menggerakkan karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung pada pengetahuan pimpinan atau pihak manajemen yang salah satunya yaitu mengenai kondisi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja.

Apabila lingkungan di sekitar karyawan kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di embannya.

kondisi lingkungan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, baik di dalam kantor maupun lapangan dalam kondisi cukup baik. Sarana dan prasarana yang ada didalam ruangan antara lain : Kursi, meja, lemari, komputer, kantin, Ac, serta toilet. Sementara sarana prasarana yang ada dilapangan antara lain: Parkir, Pos *Security*, Halaman, Gudang, Mes Karyawan, Kendaraan Dinas, Kantin dan ketersediaan Listrik.

Faktor yang juga berpotensi menyebabkan atau mempengaruhi kepuasan pegawai diantaranya etos kerja. etos kerja cenderung konsisten sepanjang waktu, tetapi bukan berarti tidak berubah. Umpan balik yang bersifat positif terhadap kemampuan pegawai dapat membangun etos kerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perlaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional yang berlandas etika yang harus dilakukan di tempat kerja. dengan demikian jelas kiranya etos kerja dapat mendatangkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja.

Etos kerja berhubungan dengan komitmen karyawan untuk dapat menerapkan disiplin dalam bekerja dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan pimpinan. Terkait dengan disiplin kerja karyawan, jika dilihat dari absensi karyawan terlihat fluktuasi kedisiplinan karyawan. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin yang belum optimal dari karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan.

Berkaitan dengan uraian di atas maka penulis bermaksud membahas dan memberikan judul, ***PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. ADIRA***

DINAMIKA MULTI FINANCE TBK. TALUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pertanyaan penelitian yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2016 : 206). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. (Robbins, 2017: 106).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. (Handoko, 2016;79). Kepuasan kerja merupakan sikap yang dipengaruhi oleh perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Tannady, 2022).Kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. (Gibson, 2018: 106). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan Kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat. (Prayogo, 2019 : 34).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari asumsi - asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi (Munandar, 2016 : 262). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi normanorma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar, 2012 : 207).

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru,

yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. (Fahmi, 2017:117). Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. (Torang, 2014:106). Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. (Effendy, 2015:8).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nuraini, 2013 : 97). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014 : 134).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Etos Kerja

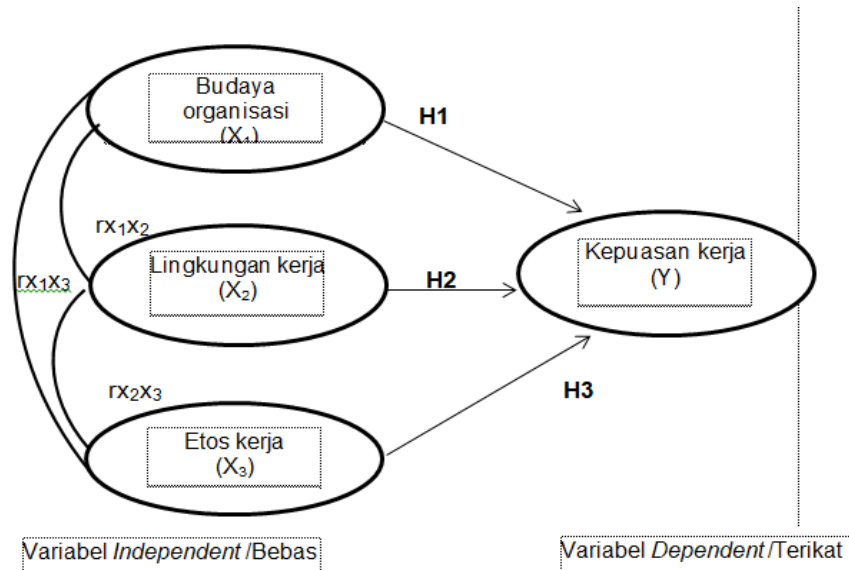
Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. (Sutrisno, 2016:105). Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Ginting, 2016; 7).

Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. (Priansa, 2018;283). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. (Hamimi, 2019:23). Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. (Priansa, 2016:283).

3. METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sebanyak 54 orang. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan relatif mudah dijangkau (kurang dari 100 orang), maka penulis menggunakan metode *sensus*, yaitu semua populasi dijadikan sampel sebanyak 54 orang responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari kuesioner. Metode kuantitatif ini diterapkan dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji F dan uji t dengan menggunakan SPSS versi 21.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka rancangan penelitiannya adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.
3. Diduga etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

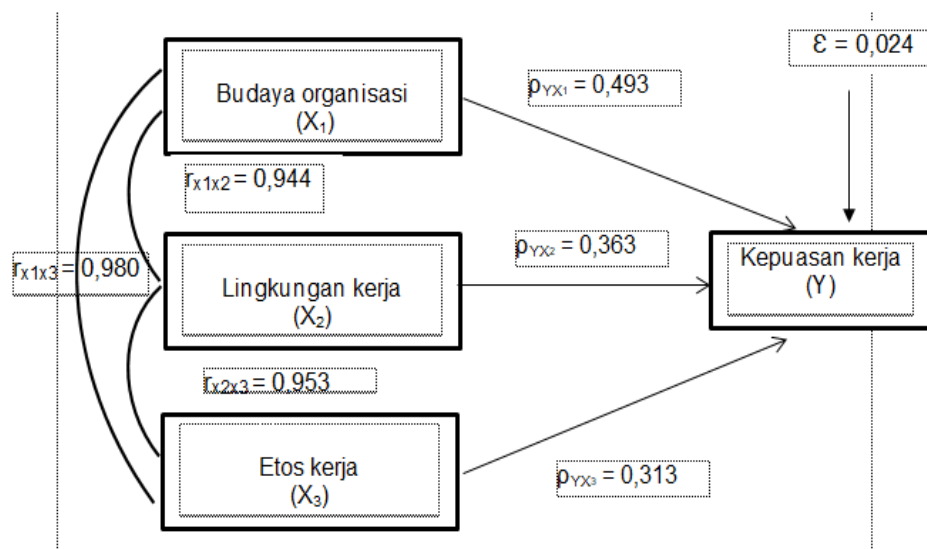
Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	70
2.	Perempuan	19	30
Jumlah		54	100

Sumber: Data Olahan, Tahun 2024.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang dengan persentase 70 %, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 orang dengan persentase 30 %.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS 21. Hasil perhitungan dapat dilihat pada:



Gambar 2
Analisis Jalur

$$Y = \rho_{yx1} + \rho_{yx2} + \rho_{yx3} + e$$

$$Y = 0,493X_1 + 0,363X_2 + 0,313X_3 + e$$

- Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,493.
- Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,363.
- Pengaruh etos kerja X_3 terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,313.
- Korelasi budaya organisasi (X_1) dengan etos kerja (X_3) sebesar 0,980.
- Korelasi lingkungan kerja (X_2) dengan etos kerja (X_3) sebesar 0,953.
- Korelasi antara budaya organisasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) dengan sebesar 0,944.
- Pengaruh variabel lain dari variabel yang diteliti yaitu sebesar (e) 0,024.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,628	,655		5,535	,000
	X1	,984	,119	,493	5,363	,719

X2	,411	,120	,363	3,432	,001
X3	,561	,176	,313	2,471	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah Dari SPSS Versi 22.00

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dimana nilai thitung budaya organisasi sebesar 5,363 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00856. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dimana nilai thitung lingkungan kerja sebesar 3,432 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00856. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja, dimana nilai thitung etos kerja sebesar 2,471 lebih besar dari ttabel sebesar 2,00856. Hal ini berarti bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta hasil olah data SPSS, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Maknanya Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi maka cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Maknanya semakin baik lingkungan kerja perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu pun sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja perusahaan maka kepuasan kerja semakin menurun.
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kerja pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Maknanya semakin tinggi etos kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah SWT dan keluarga khususnya orang tua saya yang selalu ada dan mendukung dalam setiap hal. Terima kasih kepada dosen pembimbing saya yang telah membimbing saya dalam penulisan skripsi ini. Terima kasih kepada Pimpinan PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

7. REFERENSI

- As'ad, M, 2014. *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan*, Edisi 2, Liberty, Yogyakarta.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2018). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara

- Ginting, Desmon. Etos kerja: *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Hamimih, A., & Pangestu, E. R. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB Unpas).
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta..
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Mariyanti, Eka, Hening Rahayu Saputri. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21 (2).
- Miyuki Regina Monoarfam Adolfina, Yantje Uhing. (2020). *Pengaruh Human Relation, Lingkungan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado*.
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2016), *Era Baru Manajemen Buku 4 dan 5*. Salemba. Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, *Manajemen*, (2017), Jakarta: Erlangga
- Sari. P. Lidya. (2020). *Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-syifa Kota Bengkulu* . *Jurnal enterpreneur dan manajemen sains*.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinamo, J.H. 2011. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Umar. Akmal. 2012. *Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 10. No. 2.