

Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Kencana Permata Nusantara

Vincent Alberto¹, Thomas Sumarsan Goh², Wily Julitawaty³, Syawaluddin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstrack

Keterampilan kerja sendiri memiliki definisi sebagai suatu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh dari kegiatan praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan dari orang lain sehingga hal ini membuat keteampilan bersifat individu. Etos kerja sendiri didefinisikan sebagai suatu hal yang berkaitan dengan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku baik di dunia kerja. Loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai sebuah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Skala penelitian yang digunakan adalah skala likert. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterampilan kerja dan etos kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. Secara parsial ditemukan variabel keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kencana Permata Nusantara. Secara parsial ditemukan variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Kencana Permata Nusantara.

Kata Kunci: Keterampilan Kerja, Etos Kerja, Loyalitas Kerja

Email Address: vincentalberto62@gmail.com

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan jantung dari perekonomian yang ada karena dalam mencapai tujuannya seperti mendapatkan laba, perusahaan harus memenuhi aneka ragam kebutuhan masyarakat. Perusahaan adalah sebuah organisasi atau lembaga yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa yang didorong oleh efektivitas usaha nantinya agar mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka waktu panjang.

Dalam usaha pencapaian atau perkembangan perusahaan, terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya yang dimana salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Manusia merupakan

komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha perusahaan sebagian besar ditentukan oleh manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Di suatu perusahaan atau organisasi, loyalitas kerja seorang karyawan sangat dibutuhkan dan termasuk dalam daftar hal yang paling krusial bagi sebuah perusahaan untuk terus bertahan hidup ataupun demi kemajuan perusahaannya. Sebab loyalitas yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam melaksanakan operasionalnya. Oleh sebab itu, tidak menjadi sebuah hal yang mengherankan jika setiap perusahaan menggunakan kebijakan atau peraturan yang dibuat oleh pihak manajemen untuk menjaga loyalitas karyawan tersebut agar tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Loyalitas kerja dapat dikatakan sebagai sebuah kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan itu sendiri karena semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan. Dalam menjaga kesetiaan karyawan ini juga tentunya diperlukan perhatian terhadap beberapa hal seperti keterampilan kerja dan etos kerja.

Keterampilan kerja sendiri memiliki definisi sebagai suatu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat diperoleh dari kegiatan praktek yang bisa dikuasai melalui pembelajaran dan bisa ditingkatkan melalui pembelajaran dan bantuan dari orang lain sehingga hal ini membuat keterampilan bersifat individual. Keterampilan biasanya sangat dibutuhkan oleh karyawan dan tidak sedikit pula karyawan yang bekerja berpindah-pindah dari pekerjaan yang satu ke tempat yang lainnya hanya untuk mendapatkan keterampilan kerja baru dengan harapan agar keterampilannya tersebut dapat membuatnya mendapatkan jenjang karir yang baik kedepannya.

Untuk etos kerja sendiri didefinisikan sebagai sesuatu hal yang berkaitan dengan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku baik di dunia kerja. Etos kerja juga menjadi seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

PT. Kencana Permata Nusantara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan pabrik minyak kelapa sawit dan memiliki kantor yang berlokasi di jalan Cemara No. 3 Medan. PT. Kencana Permata Nusantara sendiri mempekerjakan sebanyak 44 orang karyawan yang ditempatkan dibagian kantornya tersebut. Karyawan yang bekerja dalam kantor ini dinilai saat ini sedang memiliki beberapa permasalahan yang berhubungan atau terkait dengan loyalitas mereka dimana untuk saat ini, karyawan dinilai mulai tidak loyal pada perusahaan dan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, karyawan mulai

terlihat sedikit bermalas-malasan dan seperti tidak ingin bekerja lagi pada perusahaan. Tidak sedikit pula karyawan yang pada akhir-akhirnya semakin terlihat lebih sering terlambat dibandingkan biasanya dan juga untuk dalam hal kehadiran, karyawan juga semakin sering tidak hadir masuk kerja dan izin sakit atau tidak hadir dengan alasan bahwa dirinya memiliki kepentingan pribadi bersama keluarganya dalam mengurus hal-hal keluarga seperti menemani orang tua untuk pergi *check up* dan sebagainya.

Setelah dilakukan berbagai pencarian dengan menanyakan kepada beberapa karyawan yang telah dekat dengannya, diketahui bahwa berbagai alasan yang diberikan oleh karyawan seperti sakit atau izin masalah keluarga ternyata merupakan alasan yang digunakan karyawan untuk pergi melakukan *interview* atau ujian *psikotes* diperusahaan lain yang sedang dilamarnya saat ini. Karyawan ternyata dalam beberapa waktu telah mempersiapkan lamaran kerja dan pernah di satu hari tertentu, karyawan meminta izin kepada perusahaan untuk memberikannya waktu agar dapat terlambat masuk dengan alasan melakukan *check up* dirumah sakit karena dirinya sedang kurang enak badan yang padahal waktu tersebut digunakan oleh karyawan untuk melamar kerja diperusahaan lain. Beberapa hal tersebut terjadi tidak lain karena loyalitas karyawan yang rendah pada perusahaan.

Penurunan loyalitas diduga dan diindikasikan terkait dengan keterampilan kerja karyawan saat ini. Karyawan memberikan informasi bahwa mereka merasa kalau untuk akhir-akhir ini, karyawan bekerja bagaikan tanpa adanya suatu tujuan yang jelas dimana karyawan hanya datang, bekerja, pulang dan dilakukan setiap hari secara rutin sampai suatu ketika adanya beberapa karyawan yang memulai pembicaraan bahwa sampai kapan diri mereka akan tetap berada ditempat seperti ini karena karyawan juga membutuhkan yang namanya kesuksesan dan untuk mencapai kesuksesan sebagai seorang karyawan, tentunya jenjang karir sangat dibutuhkan sementara keterampilan kerja yang karyawan miliki untuk saat ini juga terbilang masih minim atau masih belum setera atau dibutuhkan diperusahaan besar.

Untuk itu, karyawan membutuhkan keterampilan baru yang dapat dipelajarinya agar dapat mengalami perkembangan dan mengasah dirinya agar dapat menjadi seorang karyawan yang berkualitas baik, akan tetapi perusahaan tidak pernah memberikan promosi kepada karyawan yang dapat memberikan peningkatan keterampilan karena dengan adanya pelaksanaan promosi tersebut, karyawan dapat mempelajari berbagai hal-hal baru yang belum pernah dilakukannya sejauh itu. Jikapun promosi tidak dapat dilakukan, setidaknya pelaksanaan rotasi kerja juga dapat dilakukan dalam mengasah keterampilan karyawan dalam bekerja karena rotasi tersebut dapat membuat karyawan mempelajari banyak hal-hal baru terkait dengan pekerjaan rekan kerjanya. Selain itu, perusahaan juga dinilai tidak pernah memberikan pelatihan kepada karyawan karena seperti yang diketahui bahwa perusahaan besar yang ada diluar sering sekali melakukan pelatihan untuk karyawannya agar keterampilan yang dimilikinya dapat mengalami perkembangan. Oleh sebab itulah, karyawan yang telah merasa bahwa dirinya menjadi sia-sia tanpa adanya kejelasan dalam karir

mereka pada akhirnya memilih untuk mencari perusahaan lain dan mengundurkan diri dari perusahaan.

Permasalahan lain yang juga dikaitkan dengan penyebab penurunan loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan adalah etos kerja. Untuk saat ini, etos kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dinilai masih sangat rendah sehingga menyebabkan karyawan tidak bergairah untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Biasanya karyawan akan dengan sangat serius ketika sedang bekerja dan selalu berfokus pada pekerjaannya sampai dengan pekerjaan itu selesai yang kemudian karyawan juga akan membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat mempermudah pekerjaan karyawan tersebut, akan tetapi untuk saat ini karyawan malah terlihat atau terasa malas dalam bekerja dan untuk bergerak saja, karyawan lebih sering meminta tolong kepada rekan kerja yang lebih junior dibandingkan dirinya seperti mengambilkan kertas HVS ataupun meminta tolong untuk sekalian mengambilkan berkas *fotocopy* dan sebagainya.

Karyawan juga untuk saat ini terlihat lesu dan tidak seperti biasanya yang dimana karyawan saat datang sering mengucapkan selamat pagi ataupun masuk ke ruangan kerja dengan wajah yang sangat ceria. Karyawan yang biasanya juga menggunakan jam istirahatnya untuk melanjutkan pekerjaan, untuk saat ini telah menggunakan jam tersebut untuk melakukan hal kegiatan lain seperti tidur siang, telepon dengan teman, keluar makan, ataupun menggunakan *smartphone* untuk menonton drama layaknya drama *Squidgame* yang cukup menghebohkan untuk para pekerja saat ini. Karyawan yang kehilangan etos kerja tersebut tentunya membuat rekan kerja yang dulu dibantu oleh dirinya mengalami kesulitan saat ini karena biasanya karyawan tersebutlah yang membantu dirinya melaksanakan berbagai pekerjaan sehingga rekan kerjanya tersebut dapat bekerja dengan cepat dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Permasalahan yang ada di atas juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Silalahi (2019) dengan judul Pengaruh keterampilan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan dimana untuk hasil penelitiannya didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Rusmawati (2020) dengan judul Pengaruh keterampilan dan etos kerja terhadap produktivitas kerja pada CV. Mandiri Trans di Surabaya dimana untuk hasil penelitiannya didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keterampilan dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ulfa (2021) dengan judul Pengaruh kemampuan kerja, keterampilan kerja, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Trans Retail Indonesia Cabang Palembang dimana hasil penelitiannya didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, keterampilan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Sianipar dan Salim (2019) dengan judul Faktor etos kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas kerja pegawai pada PT. Timur Raya Alam Damai dimana untuk hasil penelitiannya didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan

lingkungan kerja dalam membentuk loyalitas kerja pegawai. Adapun penelitian dari Ismokoweni (2018) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja terhadap etos kerja pegawai pada Universitas Muhammadiyah Surakarta dimana untuk hasil penelitiannya didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan loyalitas kerja terhadap etos kerja pegawai. Adapun penelitian dari Oktapiyani (2017) dengan judul Pengaruh etos kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di Mangrove Jukteng Yogyakarta dimana hasil penelitiannya mendapatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap loyalitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Kencana Permata Nusantara yang beralamat di jalan Cemara No. 3, Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 44 karyawan. Dikarenakan seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 44 karyawan akan digunakan sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *sampling jenuh*. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode *probabilitas sampling* dan melakukan pengambilan sampel dengan *simple random sampling* (Indriantoro, 2018). Data dalam penelitian ini diambil peneliti melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk angka. Nilai kuantitatif akan dikomposisikan menjadi data yang dilakukan dengan penilaian metode skala Likert yaitu skala yang memberikan penilaian pemahaman yang mengungkapkan pernyataan sikap responden tersebut. Untuk analisis data peneliti melakukan uji analisis deskriptif, uji kualitas instrument, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan cara seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas variabel keterampilan kerja dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1

Uji Reliabilitas Variabel Keterampilan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Items

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.14 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dari pernyataan dalam kuesioner untuk variabel keterampilan kerja (X₁) tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa

pernyataan dalam kuesioner untuk variabel keterampilan kerja (X_1) adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel etos kerja dapat dilihat di bawah:

Tabel 2

Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Items

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.15 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa dari pernyataan dalam kuesioner untuk variabel etos kerja (X_2) tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner untuk variabel etos kerja (X_2) adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas variabel loyalitas kerja dapat dilihat di bawah sebagai berikut:

Tabel 3

Uji Reliabilitas Variabel Loyalitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Items

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas, dapat dinyatakan dari pernyataan dalam kuesioner untuk variabel loyalitas kerja (Y) tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner untuk variabel loyalitas kerja (Y) adalah reliabel.

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Item	Cronbach Alpha	Item
Keterampilan Kerja		
Etos Kerja		
Loyalitas Kerja		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dinyatakan seluruh pernyataan kuesioner setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner untuk setiap variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh keterampilan kerja dan etos kerja terhadap loyalitas kerja. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel 4.21

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Standardized Coefficient		Standardized Coefficient		
		Error			
Constant)					
Keterampilan Kerja					
Etos Kerja					

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.21, dapat diketahui pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 7,721 + 0,234 X_1 + 0,249 X_2 + e$$

Berdasarkan pada persamaan di atas, maka dapat diuraikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Konstanta (α) = 7,721 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas (X_1) yaitu keterampilan kerja dan variabel (X_2) yaitu etos kerja bernilai 0, maka loyalitas kerja adalah tetap sebesar 7,721.
2. Koefisien $X_1(b_1)$ = 0,234 menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja sebesar 0,234. Artinya setiap peningkatan keterampilan kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 23,4%.
3. Koefisien $X_2(b_2)$ = 0,249 menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja sebesar 0,249. Artinya setiap peningkatan etos kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 24,9%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu keterampilan kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap loyalitas kerja (Y). Hasil untuk pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5

Hasil Pengujian Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Summary^b

		Error	Adjusted R Square	Error of the Estimate

Factors: (Constant), Etos Kerja, Keterampilan Kerja

Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,326. Hal ini berarti besarnya pengaruh keterampilan kerja dan etos kerja terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti komitmen organisasi, disiplin

kerja, penghargaan, gaji, kepemimpinan dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara keterampilan kerja dan etos kerja dengan loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Keterampilan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan. Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan. Keterampilan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pada PT. Kencana Permata Nusantara Medan.

Referensi :

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher
- Almahdali, Abubakar. 2020. *Inovasi Rumah Coklat: Studi Kasus Hilirisasi Industri Coklat di Provinsi Sulawesi Tengah*. Sulawesi Tengah: Intelgensia Media.
- Amiruddin. 2019. *Pengaruh Etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Papua: Qiara Media.
- Ardial. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi*, Medan: Lembaga Penelitian.
- Badjo, Nurdin dan Shaleh Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Chaerudin, Ali. 2019. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: Jejak.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Dadang. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Fathoroni, Annisa, Nuraini Siti Fatonah, Roni Andarsyah, Noviana Riza. 2020. *Buku Tutorial Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode 360 Degree Feedback*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara.
- Giwangkara, Iwan. 2018. *Cara Mudah Berbisnis Travel Umrah dan Haji Khusus*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Haryono, Cosmas Gatot. 2020. *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. Jawa Barat: Jejak.
- Hasanuddin. 2020. *Analisis Terhadap Faktor-Faktor Penentu Tercapainya Integritas Suatu Laporan Keuangan*. Pasuruan: Qiara Media.
- Ichsan, Reza Nurul. 2021. *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: Sentosa Deli Mandiri.

- Ismokoweni. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Loyalitas Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Universitas Muhammadiyah Surakarta*: Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Julitawaty, Wily. 2021. *Manajemen Komunikasi : Yayasan Kita Menulis*.
- Silalahi, Jesica Radana. 2019. *Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Perumas Regional I Medan*.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Magdalena, Ina. 2020. *Tulisan Bersama Tentang Desain Pembelajaran SD*. Jawa Barat: Jejak Publisher.
- Marzuki, Agustina, Crystha Armereom, Pipit Fitri Rahayu. 2020. *Praktikum Statistik*. Malang: Ahlimedia Press.
- Mukhtazar. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*: Yogyakarta: Absolute Media.
- Mulyono. 2018. *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Prastowo, Andi. 2017. *Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) Tematik Terpadu*. Jakarta: Kencana.
- Priyatna, Surya Eka. 2020. *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Ratnasari, Sri langgeng, dan Yenni Hartati. 2019. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.
- Ritonga, Mahyudin, Alwis Nazir dan Sri Wahyuni. 2020. *Pengembangan Model Pembelajaran Bahasa Arab Berbasis Teknologi Informasi & Komunikasi Dalam Dialektika Revolusi Industri 4.0*. Deepublish Publisher.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Safrudin, Sri Mulyati dan Rosni Lubis. 2018. *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- Saputra, Nopriadi. 2020. *Supervisory Playbook: Panduan Praktis Dalam Memimpin Tim Kerja bagi First Timer Supervisor*. Solok: Insan Cendekia
- Saputra, Nopriadi. 2020. *Supervisory Playbook. Panduan Praktis Dalam Memimpin Tim Kerja Bagi First Timer Supervisor*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Sahir, Syafrida Hafni. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Setyowati, Dyah Eko dan Sri Kartika Sari dan Yani Antariksa. 2021. *Manajemenn Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Sujana, I Wayan. 2019. *Upacara Nyirimag Layon di Merajan Pada Pasek Gede Jong Karem Desa Adat Kapal Kecamatan Mengwi Kabupaten Badug*. Bali: Nilacakra.
- Sujarweni, Wiratna dan Lila Retnani Utami. 2019. *The Master Book of SPSS: Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Yogyakarta: STARTUP.
- Supriadi, Iman. 2020. *Metode Riset Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sudarmanto, Eko, Ardhariksa Zukhruf Kurniullah, Erika Revida, Rolyana Ferinia, Marisi Butarbutar, Leon A.Abdilah, Andriasan Sudarso, Bonaraja Purba, Sukarman Purba Ika Yuniwati, A. Nururrochman Hidayatullah Irawati HM,

- Nurmadhani Fitri Suyuthi. 2021. *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif* : Yayasan Kita Menulis.
- Tanjung, Rahman dan Arin Tentrem mawati. 2021. *Organisasi dan Manajemen* : Yayasan Kita Menulis.
- Tantawi, Isma. 2019. *Bahasa Indonesia Akademik (Strategi Meneliti dan Menulis)*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yunni, Rusmawati. 2020. *Pengaruh Keterampilan dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mandiri Trans di Surabaya*. Surabaya: Media Mahardika.