

PENGARUH ETOS KERJA DAN KUALITAS KOMUNIKASI ATASAN DAN BAWAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT SANTO VINCENTIUS SINGKAWANG

Siska

Email: laurasfic70@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kualitas komunikasi atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santo Vincentius Singkawang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling dengan sampel karyawan berjumlah 66 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan kualitas komunikasi atasan dan bawahan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santo Vincentius Singkawang, dilihat dari F_{hitung} 23,196 lebih besar dari F_{tabel} 3,340. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa etos kerja dan kualitas komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Santo Vincentius Singkawang.

KATA KUNCI: Etos Kerja, Komunikasi, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Organisasi atau lembaga tentu ingin memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah atau klien. Organisasi atau lembaga yang ingin memberikan pelayanan terbaik untuk nasabah atau klien, harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencukupi. Sasmito et al, (2021). Dalam konteks penelitian ini, SDM yang diharapkan ialah mempunyai: Etos kerja dan Komunikasi yang berkualitas. Satrio, (2022).

Di dalam etiket etos kerja terkandung semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Dampak etos kerja karyawan dapat dilihat dari kinerjanya yang penuh kegembiraan dan semangat optimisme, karena tujuan etos kerja sendiri ialah meningkatkan produktivitas kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu pekerjaan yang ditekuninya. Brahmana et al, (2020).

Dengan tersedianya SDM yang diharapkan, maka diperlukan pula etos kerja sebagai penuntun untuk menciptakan pribadi yang berkualitas. Etos kerja yang tinggi

tentu membawa dampak positif bagi manusia agar mengalami keselamatan dan kesejahteraan. Terdapat jurang antara tuntutan dan kualifikasi pekerjaan yang ditawarkan dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia di masyarakat. Di sinilah peran penting etos kerja secara efektif akan memberi wawasan, paradigma, serta makna kerja dan pekerjaan bagi para pemercayanya. Pada gilirannya etos kerja akan menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi mereka yang berkeyakinan teguh, yang selanjutnya membentuk nilai, visi, misi dan kualitas kerja yang profesional.

Selain etos kerja, komunikasi juga berperan penting dalam menjalankan suatu organisasi atau lembaga. Ia ibarat jembatan penghubung yang bisa mempertemukan setiap orang dari suatu tempat menuju tempat lain. Tetapi komunikasi tidak secara otomatis dapat dibangun tanpa suatu usaha manusia. Di sinilah seringkali terjadi permasalahan yang seharusnya tidak perlu terjadi jika setiap orang menyadari bahwa elemen itu amat penting. Pelealu, (2022). Sebaiknya, suatu organisasi atau lembaga harus lekas menyadari hal ini, maka permasalahan cepat teratasi secara baik sehingga tidak menghambat kinerja. Ginting et al, (2022).

Masalah lain yang cukup sering terjadi dalam manajemen SDM ialah menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting dalam perusahaan sebab keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. H. Saefullah, (2016: 228), menyatakan bahwa “kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari hasil aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan.”

KAJIAN TEORITIS

Etos kerja secara etimologi berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang antara lain berarti karakter, watak, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran cara bertindak atau gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebut “etika”, etiket yang hampir mendekati pengertian tentang nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk etos kerja seseorang. Di dalam etiket etos kerja tersebut terkandung semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin. Kamus Besar Bahasa Indonesia menempatkan kata etos sebagai “semangat” jika digabungkan dengan kata kerja menjadi “semangat kerja”. Artinya etos kerja dapat dipahami sebagai semangat kerja

yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja berlandaskan etika dan perspektif kerja diwujudkan melalui tekad serta perilaku konkret di dunia kerjanya.

Subekti (dalam Kusnan, 2004) menambahkan, suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Adapun indikator etos kerja menurut Jansen Sinamo (2013) adalah sebagai berikut:

1. Pengabdian yang tulus ialah perbuatan baik yang berupa pikiran, pendapat, ataupun tenaga sebagai perwujudan kesetiaan, cinta, kasih sayang, hormat, atau satu ikatan dan semua itu dilakukan dengan ikhlas.
2. Kreativitas cerdas merupakan buah dari penghayatan akan kerja sebagai seni. Suatu kreativitas dapat menghasilkan karya-karya artistik-estetik serta pada saat yang sama menggembarakan hati.
3. Kerendahan hati membuat kita selalu menyadari kelemahan kita dan bergantung pada rahmat Tuhan.
4. Belaskasihan belas kasih merupakan sebuah sikap dalam hidup. Sikap hidup yang didasarkan pada tiga kata kunci melihat, tergerak dan bertindak. Hal ini berarti kita tergerak karena orang lain, sehingga kita membiarkan orang lain tersebut masuk dalam hati kita.

Komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari kata Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti *sama*. *Sama* di sini maksudnya adalah *sama makna*. Apabila kita berkomunikasi berarti kita dalam keadaan berusaha untuk menimbulkan suatu persamaan dalam hal sikap dengan seseorang. Menurut Everett M. Rogers dalam bukunya Deddy Mulyana berjudul Ilmu Komunikasi

Pengantar yang menjelaskan tentang definisi komunikasi seperti “Komunikasi adalah proses di mana suatu ide dapat dialihkan dari komunikator kepada satu komunikan atau lebih, dengan artian untuk mengubah tingkah laku komunikan”.

Menurut William Chang (2018: 52) “Komunikasi pada hakikatnya adalah suatu prosedur interaksi antara pengirim dan penerima (baik secara pribadi maupun bersama) yang melaluinya disampaikan pesan tertentu. Sebuah komunikasi sekurang-kurangnya terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut: (1) pengirim; (2) penerima; (3) pesan; (4) jaringan; dan (5) komunikasi.”

Menurut Danim (2008) yang termasuk dalam indikator kualitas komunikasi atasan dan bawahan yaitu:

1. Intensitas komunikasi merupakan kedalaman pesan yang ditandai dengan adanya kejujuran, keterbukaan, dan saling percaya sehingga dapat memunculkan respon perilaku.
2. Landasan cinta kasih bersumber pada ungkapan perasaan yang didukung oleh unsur karsa, yang dapat berupa tingkah laku dan pertimbangan dengan akal yang menimbulkan tanggungjawab.
3. Apresiasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan sebagai suatu imbalan atas hasil kinerjanya.
4. Sapaan dan salam merupakan bagian awal dari kegiatan berkomunikasi, maka dari itu salam sangat berperan penting dalam kehidupan sehari-hari.
5. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan: 1). Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan. 2). Faktor dari pihak *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

Kinerja karyawan dianggap penting dalam perusahaan sebab keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. H. Saefullah, (2016: 228), menyatakan bahwa “kinerja perusahaan merupakan akumulasi dari hasil aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan.” Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi,

unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, (Kasmir, 2018). Berikut ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia atas tingkahlaku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya.
2. Kedisiplinan merupakan kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang sudah ada.
3. Loyalitas ialah suatu kesetiaan yang dimiliki oleh setiap individu untuk menampilkan kualitas pribadi terhadap tugas pengabdianya.
4. Komitmen diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Bentuk penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive random sampling* dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 66 orang. Data yang didapatkan oleh peneliti kemudian diolah dengan komputer menggunakan program SPSS versi 22 (*Statistical Program For Social Science*, 22). Metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji F, uji t dan R square.

PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil data kuesioner valid atau tidak. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df). Nilai r tabel ditentukan berdasarkan rumus $df = n-2$. Nilai r tabel menggunakan nilai signifikansi 5% dengan jumlah responden 66

($n=66$) yaitu berada pada angka 0,246. Dari hasil pengujian tersebut, didapat nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Berarti kesimpulannya adalah variabel etos kerja (X_1), variabel kualitas komunikasi (X_2) dan variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya valid.

2. Uji reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur pada kuesioner, yang dimana variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Dari hasil pengujian tersebut, nilai *cronbach alpha* variabel etos kerja sebesar 0,865, variabel kualitas komunikasi sebesar 0,849 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,906 yang melebihi 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel yang digunakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun uji normalitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *metode One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka data memiliki distribusi normal, sedangkan signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pada pengujian ini diperoleh nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,200 lebih besar 0,05, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF lebih rendah dari angka 10 maka dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Nilai *tolerance* dari variabel etos kerja (X_1) sebesar 0,747 variabel kualitas komunikasi (X_2) sebesar 0,747. Nilai VIF dari variabel etos kerja (X_1) sebesar 1,338, variabel kualitas komunikasi (X_2) sebesar 1,338. Berdasarkan pengujian tersebut dapat diketahui nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas pada variabel etos kerja dan variabel kualitas komunikasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel etos kerja (X_1) sebesar 0,513, variabel kualitas komunikasi (X_2) sebesar 0,337. Nilai signifikansi pada masing-masing variable $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai *deviation from linearity* pada variabel etos kerja (X_1) adalah sebesar 0,099 $> 0,05$ dan nilai *deviation from linearity* pada variabel kualitas komunikasi (X_2) adalah sebesar 0,169 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linear antara variabel etos kerja dan kualitas komunikasi dengan kinerja karyawan.

4. Hipotesis

a. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X_1 dan X_2 . Jika nilai signifikansi $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan pengaruh hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 2
RS. SANTO VINCENTIUS SINGKAWANG
UJI F (UJI PENGARUH SECARA SIMULTAN)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 227.515 | 2 | 113.757 | 23.196 | .000 ^b |
| | Residual | 308.970 | 63 | 4.904 | | |
| | Total | 536.485 | 65 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, ETOSKERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Dari Tabel 2 di atas, nilai F_{hitung} adalah sebesar 23,196 dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05, nilai F_{tabel} sebesar 3,13. Artinya F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau ($23,196 > 3,340$) disertai dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau ($0,000 < 0,05$), maka dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu etos kerja dan kualitas komunikasi secara simultan (bersama-sama) memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Rumah Sakit Santo Vincentius Singkawang.

b. Uji t

Uji t adalah uji untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika signifikansi kurang dari sama dengan 0,05 maka H_0 ditolak, dan sebaliknya.

TABEL 3
RS. SANTO VINCENTIUS SINGKAWANG
UJI t (UJI PENGARUH SECARA PARSIAL)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.142 | 3.907 | | 1.828 | .072 |
| | ETOSKERJA | .353 | .091 | .433 | 3.896 | .000 |
| | KOMUNIKASI | .273 | .097 | .313 | 2.817 | .006 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel etos kerja (X_1) sebesar 0,000 dan variabel kualitas komunikasi (X_2) sebesar 0,006 yang berarti nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan kualitas komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 4
RS. SANTO VINCENTIUS SINGKAWANG
UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .963 ^a | .926 | .924 | 1.035 |

a. Predictors: (Constant), ETOSKERJA, KOMUNIKASI

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2020

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4, diketahui nilai R square adalah 0,963 atau sebesar 92,60 persen, yang artinya bahwa variabel etos kerja dan kualitas komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,60 persen, sedangkan sisanya 7,40 persen dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 1
RS. SANTO VINCENTIUS SINGKAWANG
UJI ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.142 | 3.907 | | 1.828 | .072 |
| | ETOSKERJA | .353 | .091 | .433 | 3.896 | .000 |
| | KOMUNIKASI | .273 | .097 | .313 | 2.817 | .006 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas, maka dapat dijsakan dengan susunan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,433X_1 + 0,313 X_2$$

Berikut ini merupakan hasil analisis dari hasil pengujian regresi berganda:

- Koefisien regresi variabel etos kerja memiliki nilai sebesar 0,433. Artinya variabel etos kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi variabel kualitas komunikasi memiliki nilai sebesar 0,313. Artinya variabel kualitas komunikasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan pada:

- a. Variabel etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Santo Vincentius Singkawang.
- b. Variabel komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Santo Vincentius Singkawang.
- c. Variabel etos kerja dan komunikasi atasan dan bawahan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS. Santo Vincentius Singkawang.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan saran kepada lembaga:

- a. Agar meningkatkan etos kerja pada setiap karyawan. Hal ini akan membantu setiap orang untuk menghargai dan menghayati pekerjaannya serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya masing-masing.
- b. Selain itu, intensitas komunikasi juga harus menjadi prioritas khususnya antara atasan dan bawahan. Melalui cara ini, kinerja karyawan dapat terpantau secara optimal dan membantu berlangsungnya suatu lembaga dalam menjalankan peranannya bagi masyarakat luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang William. *Etika dan Etiket Komunikasi (Rahasia Sadap-menyadap, Ujaran Kebencian, Hoax)*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 2018.
- Danim, Sudarwan. *Kinerja Staf dan Organisasi (Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan, dan Kewidyaiswaran Berbasis Kinerja)*. Bandung: Pustaka Setia, 2008.
- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.

- Ginting, Desmon. *Etos Kerja Menjadi Karyawan Cerdas*. (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), Hal. 2-3.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek), Cetakan IV*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Kusnan, Akhmad. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet. XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi Pengantar, Cet. XIV*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), Hal. 68-69
- Sinamo, Jansen dan Ezer, Eben Siadari. *Teologi Kerja Modern dan Etos Kerja Kristiani*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika. 2011
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Brahmana, R.K., Loh, H.S. dan Kontesa, M. (2020). Market Competition, Managerial Incentives and Agency Cost. *Global Business Review*, 21(4), 937-955.
- Satrio, A.B. (2022). Firm Value in Indonesia: Will Foreigners be the Determinant? *Jurnal Dinamika Manajemen*, 13(1), 134-145.