

PENGARUH ETOS KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN TATA RUANG KABUPATEN CIANJUR

R. Maya Damayanti¹, Ednawan Prihana², Yofy Syarkani³
rmayadamayanti73@gmail.com¹, ednawan@gmail.com², yofysyarkani@gmail.com³
Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan studi literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur yang berjumlah 168 orang pegawai, ukuran sampel yang digunakan sebanyak 63 orang pegawai, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak sederhana. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: (1) Terdapat pengaruh etos kerja yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur. Jadi, etos kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai; (2) Terdapat pengaruh budaya kerja yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur. Jadi, budaya kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai; (3) Terdapat pengaruh etos kerja dan budaya kerja secara bersama-sama yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur, dengan besarnya pengaruh 52,9% dan 47,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak turut untuk diteliti. Jadi, etos kerja dan budaya kerja secara bersama-sama merupakan faktor penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci: Etos Kerja, Budaya Kerja, Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

This study aims to identify and analyze the influence of work ethic and work culture on employee work effectiveness at the Public Works and Spatial Planning Agency of Cianjur Regency. The research method used in this study is descriptive analytical method with a quantitative approach. Data collection techniques include questionnaires and literature studies. The population in this study consists of all employees at the Public Works and Spatial Planning Agency of Cianjur Regency, totaling 168 employees. The sample size used is 63 employees, and the sampling technique applied is simple random sampling. The data analysis techniques used are simple and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that: (1) There is a positive and significant influence of work ethic on employee work effectiveness at the Public Works and Spatial Planning Agency of Cianjur Regency. Thus, work ethic is an important factor that can influence employee effectiveness; (2) There is a positive and significant influence of work culture on employee work effectiveness at the Public Works and Spatial Planning Agency of Cianjur Regency. Therefore, work culture is an important factor that can influence employee effectiveness; (3) There is a positive and significant joint influence of work ethic and work culture on employee work effectiveness at the Public Works and Spatial Planning Agency of Cianjur Regency, with the magnitude of the influence being 52.9%, while the remaining 47.1% is influenced by other variables or factors not examined in this study. Thus, work ethic and work culture together are important factors that can affect employee effectiveness at the Public Works and Spatial Planning Agency of Cianjur Regency.

Keywords: Work Ethic, Work Culture, Work Effectiveness.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan instansi pemerintah dalam pelayanan publik sangat ditentukan oleh kinerja aparatur, termasuk pegawai di lingkungan pemerintah daerah dan BUMD. Untuk itu, efektivitas kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemerintah telah menerbitkan Permen PANRB No. 29 Tahun 2022 sebagai upaya meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Etos kerja merupakan elemen kunci dalam menciptakan efektivitas kerja yang profesional. Pegawai dengan etos kerja tinggi akan bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab, sedangkan etos kerja yang rendah berpotensi menurunkan produktivitas. Efektivitas kerja sendiri berkaitan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan (Tampubolon, 2018).

Namun, efektivitas kerja di berbagai instansi pemerintah masih menjadi masalah. Pekerjaan yang semestinya diselesaikan tepat waktu seringkali tertunda. Hal ini menunjukkan lemahnya etos dan budaya kerja. Data dari KemenPAN-RB (2023) mengungkapkan bahwa daerah dengan kategori kinerja rendah berpotensi mengalami inefisiensi anggaran hingga 40% dari APBD.

Di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur, observasi awal menunjukkan berbagai kendala, seperti pegawai pasif, hubungan kerja yang kurang baik, kurangnya tanggung jawab, serta disiplin waktu yang rendah. Hal ini mengindikasikan lemahnya etos dan budaya kerja.

Menurut Steers (2018), karakteristik pekerja adalah faktor utama yang mempengaruhi efektivitas kerja. Etos kerja meliputi semangat, tanggung jawab, dan kebiasaan positif yang memotivasi kinerja pegawai (Priansa, 2018; Busro, 2018). Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung aktif, berinisiatif, dan berorientasi pada kualitas.

Selain itu, budaya kerja juga berperan besar dalam menentukan efektivitas kerja. Budaya ini mencakup nilai, perilaku, dan persepsi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2019; Mangkunegara, 2019). Namun di lapangan masih ditemukan budaya kerja negatif, seperti kebiasaan datang terlambat, menunda pekerjaan, dan rendahnya rasa tanggung jawab.

Penelitian sebelumnya oleh Dwinanda et al. (2023), Fairuz (2023), dan Sari Anggraini (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Begitu pula penelitian Rochmah & Septiani (2023) serta Syamsuri et al. (2021) yang menunjukkan pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan studi literatur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur yang berjumlah 168 orang pegawai, ukuran sampel yang digunakan sebanyak 63 orang pegawai, dan teknik sampling yang digunakan adalah sampling acak sederhana. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ilmu Pemerintahan menurut Poelje dan Syaifiie adalah ilmu yang mempelajari bagaimana penyelenggaraan pemerintahan dijalankan secara baik, mencakup eksekutif, legislatif, kepemimpinan, dan koordinasi antara pusat, daerah, serta rakyat.

Ruang lingkupnya luas, meliputi konstitusi, hukum kewarganegaraan, administrasi pemerintahan di berbagai tingkat (pusat hingga desa), kebijakan politik, fungsi kenegaraan, pemikiran filsafat tentang pemerintahan, dan hubungan antarlembaga serta pemerintah dengan masyarakat.

Penelitian ini menyoroti ketatalaksanaan pemerintahan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur, khususnya terkait etos kerja, budaya kerja, dan efektivitas kerja.

Etos kerja adalah semangat kerja berdasarkan nilai dan moral yang mendorong seseorang bekerja lebih baik. Menurut para ahli (Sutrisno, Ginting, Priansa, Sinamo), etos kerja mencerminkan kesadaran, komitmen, dan perilaku positif dalam bekerja.

Budaya kerja adalah nilai dan kebiasaan kolektif dalam organisasi yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai. Robbins, Nawawi, dan Triguno menyatakan budaya kerja

menentukan cara pegawai berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi.

Efektivitas kerja diukur dari tiga indikator utama (Hasibuan, 2021):

1. Kualitas kerja-hasil yang rapi, teliti, dan relevan.
2. Kuantitas kerja-volume pekerjaan dalam kondisi normal.
3. Pemanfaatan waktu-ketepatan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.

A. Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

a. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Perbup No. 86 Tahun 2021, Dinas PUPR Kabupaten Cianjur bertugas membantu Bupati dalam urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Fungsinya meliputi: 1) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang terkait; 2) Evaluasi, pelaporan, dan administrasi dinas; 3) Pelayanan umum dan pelaksanaan tugas lain dari Bupati.

b. Struktur Organisasi

Dinas PUPR dipimpin oleh Kepala Dinas di bawah Sekretaris Daerah. Struktur organisasi terdiri atas: 1) Kepala Dinas; Sekretariat (Subbag TU & Kepegawaian, Keuangan, serta Jabatan Fungsional dan Pelaksana); 2) 5 Bidang Teknis: Pembangunan Jalan, Preservasi Jalan, Bina Konstruksi dan Teknik, Sumber Daya Air, dan Tata Ruang; 3) UPTD.

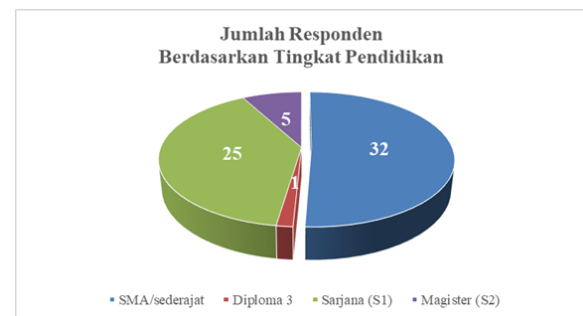
B. Hasil Penelitian

a. Deskripsi Responden



Gambar 1. Jumlah Responden Berdasarkan Umur Berdasarkan Gambar 1, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 orang (92,06%), sementara perempuan hanya 5 orang (7,94%), menunjukkan bahwa formasi pekerjaan didominasi oleh laki-laki.

Selanjutnya, deskripsi responden berdasarkan *Tingkat Pendidikan* ditampilkan pada gambar 2.



Gambar 2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Gambar 52 mayoritas responden berpendidikan SMA/ Sederajat sebanyak 32 orang (50,79%), diikuti oleh Sarjana (S1) 25 orang (39,68%), Magister (S2) 5 orang (7,94%), dan Diploma-3 sebanyak 1 orang (1,59%). Data menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan maksimal SMA/ Sederajat. Selanjutnya, deskripsi responden berdasarkan *Masa Kerja* ditampilkan pada gambar 3.



Gambar 3. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sebagian besar responden memiliki masa kerja 11–20 tahun sebanyak 38 orang (60,32%), diikuti oleh 21–30 tahun (13 orang/20,63%), kurang dari 10 tahun (8 orang/16,42%), dan lebih dari 30 tahun (4 orang/6,35%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki masa kerja 11–20 tahun.

b. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi Data Variabel Penelitian:

1. Etos Kerja (X1):
Skor berada antara 27–40 dengan rata-rata 33,03 atau 4,13 per butir dari 12 pernyataan. Kategori: *Baik*.
2. Budaya Kerja (X2):
Skor berada antara 57–85 dengan rata-rata

70,24 atau 4,13 per butir dari 17 pernyataan.
Kategori: *Baik*.

3. Efektivitas Kerja (Y):

Skor berada antara 16–25 dengan rata-rata
20,78 atau 4,16 per butir dari 5 pernyataan.

Kategori: *Baik*.

Semua variabel termasuk dalam kategori
Baik berdasarkan interval penilaian.

c. Uji Validitas Instrumen

Hasil Uji Validitas:

1. Etos Kerja (X₁): Dari 8 item pernyataan,
seluruhnya valid karena nilai *r hitung* > 0,30.
2. Budaya Kerja (X₂): Dari 17 item pernyataan,
seluruhnya valid karena nilai *r hitung* > 0,30.
3. Efektivitas Kerja (Y): Dari 5 item pernyataan,
seluruhnya valid karena nilai *r hitung* > 0,30.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja
(X₁)

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,467	0,30	Valid
2	0,723	0,30	Valid
3	0,723	0,30	Valid
4	0,824	0,30	Valid
5	0,723	0,30	Valid
6	0,658	0,30	Valid
7	0,675	0,30	Valid
8	0,597	0,30	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya
Kerja (X₂)

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,628	0,30	Valid
2	0,610	0,30	Valid
3	0,563	0,30	Valid
4	0,791	0,30	Valid
5	0,675	0,30	Valid
6	0,744	0,30	Valid
7	0,819	0,30	Valid
8	0,844	0,30	Valid
9	0,679	0,30	Valid
10	0,610	0,30	Valid
11	0,563	0,30	Valid
12	0,791	0,30	Valid
13	0,675	0,30	Valid
14	0,744	0,30	Valid
15	0,819	0,30	Valid
16	0,844	0,30	Valid
17	0,679	0,30	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya
Kerja (X₂)

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,628	0,30	Valid
2	0,610	0,30	Valid
3	0,563	0,30	Valid
4	0,791	0,30	Valid

5	0,675	0,30	Valid
6	0,744	0,30	Valid
7	0,819	0,30	Valid
8	0,844	0,30	Valid
9	0,679	0,30	Valid
10	0,610	0,30	Valid
11	0,563	0,30	Valid
12	0,791	0,30	Valid
13	0,675	0,30	Valid
14	0,744	0,30	Valid
15	0,819	0,30	Valid
16	0,844	0,30	Valid
17	0,679	0,30	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas
Kerja (Y)

No.	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	0,718	0,30	Valid
2	0,561	0,30	Valid
3	0,628	0,30	Valid
4	0,818	0,30	Valid
5	0,762	0,30	Valid

d. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Ketiga Variabel
Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Crobach's Alpha	Hasil Uji Reliabilitas
1	Etos Kerja (X ₁)	0,893	Reliabel
2	Budaya Kerja (X ₂)	0,951	Reliabel
3	Efektivitas Kerja (Y)	0,867	Reliabel

e. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57140391
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.077
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

d. Pengujian Hipotesis

- a) Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan $t\text{-hitung} = 3,071 > t\text{-tabel} = 2,000$ dan $\text{Sig} = 0,003 < 0,05$.
Kesimpulan: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

- b) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan $t\text{-hitung} = 2,317 > t\text{-tabel} = 2,000$ dan $\text{Sig} = 0,024 < 0,05$.
Kesimpulan: Budaya kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

- c) Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji menunjukkan $F\text{-hitung} = 37,974 > F\text{-tabel} = 3,15$ dan $\text{Sig} = 0,000 < 0,05$. Kesimpulan: Etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

C. Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,293 dengan persamaan regresi: $\hat{Y} = 3,630 + 0,293X_1$ Nilai $t\text{-hitung} (3,071) > t\text{-tabel} (2,000)$ dan $\text{Sig} (0,003) < 0,05$, sehingga H_0 ditolak. Artinya, peningkatan etos kerja berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dwinanda et al. (2023), Fairuz (2023), dan Anggraini (2022) yang juga menunjukkan pengaruh positif etos kerja terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Regresi sederhana menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Koefisien regresi sebesar 0,106 dengan persamaan regresi: $\hat{Y} = 3,630 + 0,106X_2$ Nilai $t\text{-hitung} (2,317) > t\text{-tabel} (2,000)$ dan $\text{Sig} (0,024) < 0,05$, maka H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa budaya kerja turut meningkatkan efektivitas kerja. Hasil ini mendukung pendapat Miller (dalam Sutrisno, 2019), serta sejalan dengan penelitian Rochmah & Septiani (2023), dan Syamsuri et al. (2021) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

D. Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja secara Bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 3,630 + 0,293X_1 + 0,106X_2$$

Dengan:

- Koefisien regresi etos kerja (X_1) = 0,293
- Koefisien regresi budaya kerja (X_2) = 0,106
- Konstanta (a) = 3,630

Artinya, setiap peningkatan satu unit pada skor etos kerja dan budaya kerja akan meningkatkan efektivitas kerja masing-masing sebesar 0,293 dan 0,106 pada titik awal 3,630.

Uji F menunjukkan bahwa $F\text{-hitung} (37,974) > F\text{-tabel} (3,15)$ dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menguatkan bahwa secara simultan, etos kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selanjutnya, berdasarkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,544, dapat disimpulkan bahwa 54,4% variasi efektivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh tiga kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Cianjur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dihasilkan.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam organisasi mampu mendorong peningkatan performa pegawai.
3. Etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 52,9%, sementara sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Ini membuktikan bahwa kombinasi keduanya merupakan determinan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebagai berikut:

1. Kepala Dinas disarankan untuk terus memotivasi peningkatan etos kerja, khususnya pada aspek *kerja cerdas dan penuh kreativitas*, karena indikator ini menunjukkan nilai terendah dalam penilaian responden.
2. Perlu diciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan kreativitas, dengan memperkuat dukungan struktural dan psikologis kepada pegawai. Hal ini penting mengingat rendahnya skor indikator terkait suasana kerja yang inovatif.
3. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerjanya, khususnya dalam kuantitas hasil kerja. Berdasarkan hasil penilaian, indikator kuantitas menunjukkan nilai terendah dibanding aspek efektivitas kerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Panji. 2019. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Anselm Strauss & Juliet Corbin. 2019. *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif; Tata Langkah dan Teknik-teknik Teoritisasi Data*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danim, Sudarwan. 2019. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2018. *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yogi Pratama.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2019. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.

Ginting, D. 2019. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Handayani. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu.
- Hasan, Iqbal. 2019. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haudi. 2021. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Solok : Media Insan Mandiri
- Ismail Nurdin, S. H. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Luthans. 2018. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Moeljono, Djokosantoso. 2019. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2020. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Andriani, R., Kusuma, R., dan Zulfiani, D. 2019. Korelasi Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Kompartemen Investasi Pengembangan Pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang. *e-Journal Administrasi Negara*, Vol. 7 (2), 8960-8970.
- Dwinanda, Zulhj, dan Islam. 2023. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol.9 (1), 61-71.
- Fairuz, M.F. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia, *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, Vol.1 (2), 71-80.
- Rochmah, S., dan Septiani AW. 2023. *Analysis of Communication and Work Culture on the Effectiveness of Employees in RSUD Kajen Pekalongan District*. *Jurnal CAPITAL*, Vol. 3 (2), 51-58.
- Syamsuri, Abd. Rasyid et. al. 2021. Efektivitas Kerja Berdasarkan Budaya Kerja dan

Komitmen Pegawai Kantor Camat
Kotarih, Serdang Begagai. JBM: *Jurnal
Bisnis Mahasiswa*, 136-146.
Tampubolon, Manahan P. 2020. *Perilaku
Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.