



Khazanah Penelitian Perbankan Syariah

KHITABAH



PENGARUH ETOS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAZNAS KABUPATEN TASIKMALAYA

Dodi Mulyadi¹, Apri Budianto², Nana Darna³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis

*Alamat email: mdodi793@gmail.com¹, apribudianto@unigal.ac.id², nanadarna@unigal.ac.id³

ABSTRAK

ARTICLE INFO

Article history:

April 2025

Received in revised form

Mei 2025

Accepted

Juni 2025

Available online

Juni 2025

Kata Kunci:

Etos Kerja, Kompensasi, Kinerja
Pegawai

Keywords:

Work Ethic, Compensation,
Employee Performance

DOI: <https://doi.org/xxx>

Baznas Kabupaten Tasikmalaya berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan zakat. Namun, capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masih rendah, khususnya di tingkat Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan dan Desa. Indikasi masalahnya meliputi etos kerja yang rendah, kurangnya inovasi dalam program pengumpulan zakat, dan kurangnya tanggung jawab pengelolaan dana. Selain itu, masalah kompensasi juga teridentifikasi, seperti sistem penggajian yang belum transparan dan kurangnya insentif bagi pegawai berprestasi. Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode survei dan analisis deskriptif untuk mengkaji pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, regresi linier ganda, koefisien korelasi ganda, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan kompensasi di Baznas Kabupaten Tasikmalaya tergolong sangat tinggi dan sangat sesuai. Kinerja pegawai juga termasuk kategori sangat tinggi. Kesimpulannya, etos kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya.

ABSTRACT

Baznas (National Amil Zakat Agency) Tasikmalaya Regency plays a crucial role in improving community welfare through zakat management. However, the achievement of Employee Performance Targets (SKP) remains low, particularly at the Sub-district and Village Zakat Collection Unit (UPZ) levels. Problem indicators include low work ethic, lack of innovation in zakat collection programs, and insufficient accountability in fund management. Additionally, compensation issues were identified, such as a non-transparent payroll system and a lack of incentives for high-achieving employees. This quantitative study utilized survey methods and descriptive analysis to examine the influence of work ethic and compensation on employee performance. Data analysis techniques included correlation coefficients, coefficients of determination, t-tests, multiple linear regression, multiple correlation coefficients, and F-tests. The research findings indicate that both work ethic and compensation at Baznas Tasikmalaya Regency are categorized as very high and very appropriate, respectively. Employee performance was also classified as very high. In conclusion, both work ethic and compensation have a positive and significant influence, both partially and simultaneously, on the performance of Baznas Tasikmalaya Regency employees.

I. PENDAHULUAN

Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) sebagai lembaga utama pengelola zakat di Indonesia memegang peranan krusial dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat (Abidin dan Pranata, 2019). Efektivitas Baznas dalam mencapai tujuan

mulianya sangat bergantung pada kinerja para pegawainya (Badriyah, 2015). Kinerja pegawai yang optimal akan berdampak langsung pada peningkatan pengumpulan dan pendistribusian zakat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga ini. Namun demikian, permasalahan terkait kinerja pegawai masih menjadi isu aktual yang dihadapi Baznas secara nasional (Cahyadi et al., 2023). Berbagai penelitian dan laporan telah menyoroti adanya tantangan-tantangan seperti etos kerja yang rendah, kompetensi yang belum memadai, kualitas pelayanan yang perlu ditingkatkan, serta koordinasi internal dan eksternal yang kurang efektif (Akbar et al., 2024).

Kinerja Baznas sebagai sebuah lembaga diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Peraturan-peraturan ini mencakup berbagai aspek pengelolaan zakat, mulai dari struktur organisasi Baznas, tugas dan tanggung jawab pegawai, hingga standar kinerja yang diharapkan. Namun, dalam implementasinya, seringkali ditemukan adanya kesenjangan antara harapan yang tertuang dalam peraturan dengan realita di lapangan antara lain target kinerja yang tidak realistis, insentif yang tidak memadai, serta pengawasan yang kurang ketat (Dessler, 2017).

Untuk konteks penelitian ini, fokus akan diarahkan pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya. Sebagai bagian dari Baznas secara nasional, Baznas Kabupaten Tasikmalaya juga memiliki peran penting dalam pengelolaan zakat di tingkat daerah. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya, khususnya dari perspektif etos kerja dan kompensasi. Pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi upaya peningkatan kinerja pegawai, sehingga Baznas Kabupaten Tasikmalaya dapat berfungsi lebih efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Permasalahan yang terjadi menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya masih belum optimal, khususnya pada tingkat Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Kecamatan dan UPZ Desa. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya etos kerja dan kompensasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam mengenai pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Baznas Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana etos kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta mengidentifikasi faktor dominan yang memengaruhi kinerja. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi yang bermanfaat bagi Baznas Kabupaten Tasikmalaya dalam upaya peningkatan etos kerja dan kompensasi pegawai.

Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya terlihat dari masih rendahnya tingkat pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pada beberapa kategori pegawai, terutama di tingkat UPZ Kecamatan dan UPZ Desa. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh dari etos kerja dan kompensasi yang

belum optimal. Masih terjadi kesenjangan antara harapan terhadap pencapaian kinerja yang tinggi sesuai dengan tujuan lembaga, dengan realita kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya yang belum memenuhi target secara merata. Untuk memberikan gambaran lebih jelas mengenai kondisi tersebut, data kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2024

Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai	Target SKP	Realisasi SKP	Persentase Pencapaian
Pegawai Baznas Kabupaten & Pimpinan	30	100	90	90%
Pengurus UPZ Kantor Kecamatan	195	100	85	85%
Pengurus UPZ Kecamatan	195	100	80	80%
UPZ SKPD	105	100	95	95%
UPZ Desa	1.755	100	75	75%

Sumber: Baznas Kabupaten Tasikmalaya, 2025.

Tabel 1. di atas menyajikan data kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan jenis pegawai. Terlihat bahwa Pegawai Baznas Kabupaten & Pimpinan memiliki persentase pencapaian SKP tertinggi (90%), diikuti oleh UPZ SKPD (95%), Pengurus UPZ Kantor Kecamatan (85%), Pengurus UPZ Kecamatan (80%), dan UPZ Desa (75%). Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan kinerja antar kategori pegawai, serta mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja secara keseluruhan belum maksimal. Kondisi ini diduga disebabkan oleh masih lemahnya etos kerja dan kurangnya kompensasi yang diterima oleh sebagian pegawai, terutama pada tingkat UPZ Kecamatan dan UPZ Desa.

Masalah yang terkait dengan etos kerja di Baznas Kabupaten Tasikmalaya antara lain kurangnya inovasi dalam mengembangkan program pengumpulan zakat, inisiatif dalam menjangkau muzaki baru, dan tanggung jawab dalam pengelolaan dana zakat. Selain itu, masalah kompensasi juga ditemukan, seperti sistem penggajian yang belum sepenuhnya transparan dan kurangnya insentif bagi pegawai yang berprestasi. Hal ini dapat menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan menghambat pencapaian target pengumpulan zakat Kusmiati et al., (2024). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terkait etos kerja dan kompensasi pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya, sehingga dapat dirumuskan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Yudana dan Agung (2021), menemukan bahwa etos kerja yang tinggi memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai, di mana pegawai yang memiliki etos kerja kuat cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Penelitian lain oleh Pamungkas et. al., (2025), menyoroti pentingnya kompensasi yang adil dan kompetitif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Kompensasi yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan materiil pegawai, tetapi juga menjadi bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Lebih lanjut, penelitian dari Kusmana dan Iskandar (2019), menunjukkan bahwa baik etos

kerja maupun kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua faktor ini perlu diperhatikan secara simultan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai. Penelitian-penelitian terdahulu ini memberikan landasan teoritis dan empiris yang kuat bagi penelitian ini, yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan Baznas, khususnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Baznas Kabupaten Tasikmalaya dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan etos kerja dan kompensasi pegawai, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Dari permasalahan tersebut di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini merupakan: (1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya.

II. KAJIAN PUSTAKA

Etos Kerja

Menurut Salamun et.al (2019) etos kerja adalah kecenderungan individu untuk bekerja dengan penuh semangat dan tekun berdasarkan prinsip-prinsip moral atau etika yang diyakini, yang melibatkan sikap positif terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut Ginting (2019) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Adapun Priansa (2019) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatkan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian etos kerja yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan bentuk dasar dari sebuah perilaku, sikap, kepribadian, watak, karakter yang dimiliki oleh seseorang yang dinilai positif untuk menjalankan pekerjaan diperusahaan yang bisa berbentuk sebagai suatu semangat kerja.

Kompensasi

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Selanjutnya menurut Akbar, et al.,(2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2021) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai

Kinerja individu tidak hanya mengacu pada hasil kerja saja, tetapi juga cara atau proses dalam mencapai tujuan organisasi (Dadi et al., 2021). Kinerja sebagai tingkat pencapaian seorang individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dengan mengacu pada harapan dan standar yang telah ditentukan (Hermanto et al., 2024). Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimilikinya, dengan memperhatikan standar atau kriteria yang telah ditetapkan (Ferawati, 2020).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi, yang diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, kualitas, serta aspek lainnya seperti kehadiran, disiplin, dan keterampilan. Kinerja tidak hanya mencakup hasil akhir, tetapi juga cara atau proses dalam mencapai tujuan organisasi, dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, kinerja individu atau kelompok harus memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan yang optimal.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik survei deskriptif. Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menganalisis fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, sementara metode survei melibatkan pengumpulan data langsung dari responden melalui pertanyaan (Sugiyono, 2020). Variabel-variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (etos kerja dan kompensasi) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Definisi operasional variabel-variabel ini mencakup indikator kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan rajin untuk etos kerja; indikator gaji/upah, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, dan asuransi, serta serta efektivitas, efisiensi, kualitas, produktivitas, kehadiran dan disiplin, keterampilan, inovasi dan kreativitas, dan kepuasan kerja untuk kinerja.

Populasi penelitian ini adalah 2.280 pegawai di Baznas Kabupaten Ciamis, yang terbagi dalam lima jenis pegawai. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan rumus Slovin (tingkat toleransi kesalahan 10%), menghasilkan 96 responden yang terdistribusi secara proporsional di setiap jenis tenaga (Deni et al., 2024). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan dokumen relevan (Anggraini et al., 2022).

Proses pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas menggunakan Korelasi Pearson (r hitung $> 0,30$) dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* ($> 0,70$) untuk memastikan kualitas instrumen. Selanjutnya, data dianalisis secara kuantitatif melalui analisis koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, regresi linier ganda, analisis koefisien korelasi ganda, dan uji F.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Sosial Science*) *for windows version 27.0*. Adapun hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.653	3.361		.789	.432
	Etos Kerja	.606	.089	.548	6.844	.000
	Kompensasi	.529	.108	.394	4.915	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah 2025

a. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi antara etos kerja dan kinerja sebesar 0,548 menunjukkan hubungan yang sedang. Selain itu, korelasi antara Etos Kerja menandakan adanya hubungan yang sedang antar kedua variabel tersebut. Semua nilai korelasi ini signifikan pada tingkat 0,00 (2-tailed), yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pangaruh variabel X_1 (Etos Kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Untuk teknik pengolahan dan analisis data menggunakan koefisien determinasi yaitu sebesar 54,8% ($0,548 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 54,8%. Dengan kata lain, kontribusi Etos Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai cukup besar, yaitu mencapai 54,8%, sedangkan sisanya sebesar 45,2% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Untuk mencari nilai t_{hitung} maka pengujian tingkat signifikannya menggunakan rumus (Sugiyono, 2020).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan t table

Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut :

- Interval keyakinan $\alpha = 0.05$
- Derajat kebebasan = $n-2$
- Dilihat hasil t_{tabel}

Dari hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan uji kriteria sebagai berikut:

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima (berpengaruh).

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis ditolak (tidak berpengaruh).

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,844 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 94$, yaitu sekitar 0,2006) dan nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Artinya, Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi antara Kompensasi sebesar 0,394 menunjukkan hubungan yang sedang. Selain itu, korelasi antara Kompensasi menandakan adanya hubungan yang sedang antar kedua variabel tersebut. Semua nilai korelasi ini signifikan pada tingkat 0,000 (2-tailed), yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Untuk teknik pengolahan dan analisis data menggunakan koefisien determinasi sebesar 39,4% ($0,394 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 39,4%. Dengan kata lain, kontribusi Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai cukup besar, yaitu mencapai 39,4%, sedangkan sisanya sebesar 60,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Untuk mencari nilai t_{hitung} maka pengujian tingkat signifikannya menggunakan rumus (Sugiyono, 2020).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Korelasi

n = Banyaknya sampel

t = Tingkat signifikan (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan t table

Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut :

- Interval keyakinan $\alpha = 0.05$

- Derajat kebebasan = $n-2$
- Dilihat hasil t_{tabel}

Dari hasil hipotesis t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan uji kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis diterima (berpengaruh).
- b) Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$ maka hipotesis ditolak (tidak berpengaruh).

Dari hasil perhitungan pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,915 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 94$, yaitu sekitar 0,2006) dan nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Artinya, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- c. Pengaruh Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya

Nilai koefisien korelasi (r) dari hasil perhitungan pada Tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi

		Etos Kerja	Kompensasi	Kinerja Pegawai
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.828**	.874**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000
	N	96	96	96
Kompensasi	Pearson Correlation	.828**	1	.847**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000
	N	96	96	96
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.874**	.847**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	
	N	96	96	96

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil perhitungan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara variabel Etos Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai. Nilai koefisien korelasi antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai sebesar 0,874 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, demikian juga antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai dengan nilai korelasi sebesar 0,847 yang juga sangat kuat. Selain itu, korelasi antara Etos Kerja dan Kompensasi sebesar 0,828 menandakan adanya hubungan yang kuat antar kedua variabel tersebut. Semua nilai korelasi ini signifikan pada tingkat 0,01 (1-tailed), yang berarti hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan dan dapat dipercaya dalam konteks penelitian ini.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Etos Kerja), X_2 (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Untuk teknik pengolahan dan analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows version 27.0 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.808	3.149

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etos Kerja

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 81,2%. Dengan kata lain, kontribusi Etos Kerja dan Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai cukup besar, yaitu mencapai 81,2%, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai R sebesar 0,901 juga mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen dalam penelitian ini.

Untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Bentuk pengujiannya merupakan :

$H_0 : r \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a : r = 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Model ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3983.824	2	1991.912	200.917	.000 ^b
	Residual	922.009	93	9.914		
	Total	4905.833	95			

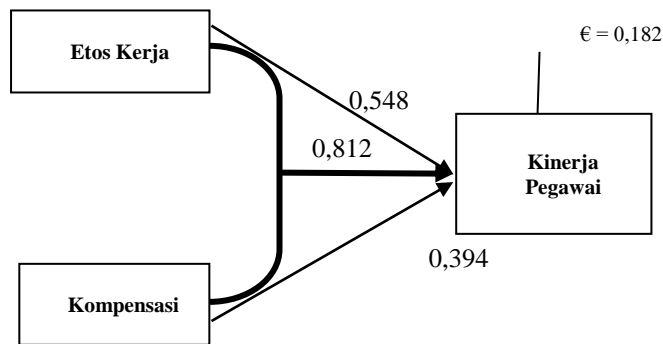
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Etos Kerja

Sumber : Data diolah 2025

Dari hasil perhitungan pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 200,917 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Etos Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Model regresi yang dibangun layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel independen tersebut.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat digambarkan hasil model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Gambaran hasil model penelitian pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

a. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai thitung sebesar 6,844 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan oleh pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya.

Nilai koefisien regresi Etos Kerja sebesar 0,606 juga mengindikasikan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Etos Kerja akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,606 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini mendukung teori bahwa etos kerja yang tinggi, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras, dan integritas, menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal di lingkungan kerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya yang memiliki semangat kerja tinggi, menunjukkan disiplin dalam menyelesaikan tugas, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar, cenderung menampilkan kinerja yang lebih optimal. Fenomena ini terlihat dari tingginya tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu, kepuasan pimpinan terhadap hasil kerja, serta peningkatan produktivitas kerja pada pegawai dengan etos kerja yang tinggi.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Dadi (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya mengacu pada hasil kerja saja, tetapi juga proses atau cara dalam mencapai tujuan organisasi, yang sangat dipengaruhi oleh sikap dan etos kerja individu. Selain itu, Hermanto et al., (2024) menegaskan bahwa efektivitas dan efisiensi dalam kinerja sangat bergantung pada disiplin dan tanggung jawab pegawai, yang merupakan bagian dari etos kerja. Lebih lanjut, Ferawati (2020) menyatakan bahwa kinerja yang optimal dapat dicapai jika pegawai menunjukkan kedisiplinan dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan tugas, yang merupakan komponen penting dari etos kerja. Oleh karena itu, etos kerja yang tinggi menjadi faktor utama yang mendukung pencapaian kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya, sebagaimana terlihat dari hasil penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu dan peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kusmana dan Iskandar (2019) yang mengatakan bahwa etos kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya et al., (2024) yang menyatakan bahwa etos kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut juga konsisten dengan penelitian Hasing dan Sulkarnain (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja dan kompensasi berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, Etos Kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya. Oleh karena itu, peningkatan etos kerja pegawai perlu terus didorong melalui berbagai kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia agar kinerja organisasi semakin optimal dan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai thitung sebesar 4,915 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka kinerja yang ditampilkan oleh pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya akan semakin meningkat.

Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,529 mengindikasikan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kompensasi akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,529 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini menguatkan teori bahwa kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, menjadi faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal.

Berdasarkan pengamatan di Baznas Kabupaten Tasikmalaya, pegawai yang menerima kompensasi yang memadai cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Kompensasi yang baik memberikan motivasi tambahan sehingga pegawai merasa dihargai atas kontribusinya, yang berujung pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu sangat penting untuk mendorong kinerja pegawai agar tetap optimal.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Herdiyana et al., (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, merupakan faktor penting dalam memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Selain itu, pendapat Ferawati (2020) juga mendukung bahwa kompensasi yang adil dan tepat waktu dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan Kusmana dan Iskandar (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Sanjaya et al., (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Hasing dan Sulkarnain (2019) yang menyebutkan bahwa kompensasi berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dengan demikian, Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya. Oleh karena itu, peningkatan sistem kompensasi perlu terus diperhatikan dan dikembangkan guna memotivasi pegawai sehingga kinerja organisasi dapat mencapai hasil yang maksimal.

c. Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Baznas Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai Fhitung sebesar 200,917 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Etos Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Baznas Kabupaten Tasikmalaya.

Nilai koefisien determinasi ($R Square$) sebesar 0,812 menunjukkan bahwa 81,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 18,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,653 + 0,606X_1 + 0,529X_2$$

Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,606 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,529 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kusmana dan Iskandar (2019), Sanjaya et al., (2024), serta Hasing dan Sulkarnain (2019) yang semuanya menunjukkan bahwa etos kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya, perlu adanya upaya pengembangan etos kerja dan peningkatan sistem kompensasi yang efektif. Kebijakan yang mengintegrasikan kedua aspek tersebut akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Baznas Kabupaten Tasikmalaya. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. (2) Kompensasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin sesuai kompensasi maka semakin tinggi kinerja. (3) Etos kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baznas Kabupaten Tasikmalaya. Semakin tinggi etos kerja dan kompensasi maka akan semakin tinggi juga kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut: (1) Baznas Kabupaten Tasikmalaya perlu terus meningkatkan etos kerja pegawai melalui indikator terendah agar kinerja pegawai semakin tinggi. (2) Manajemen diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan kompensasi, baik berupa tunjangan, insentif maupun penghargaan non-finansial yang dapat memacu semangat kerja pegawai. (3) Baznas Kabupaten Tasikmalaya disarankan untuk mengelola secara optimal kedua variabel ini (etos kerja dan kompensasi) karena keduanya terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Disarankan penelitian selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abidin, Z., & Prananta, A. W. (2019). Kajian etos kerja islami dalam menumbuhkan jiwa wirausaha santri. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(2).
- Akbar, A. Y., Darna, N., & Kasman, K. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 5(3), 133-143.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran statistika menggunakan software SPSS untuk uji validitas dan reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491-6504
- Badriyah, A. (2015). *Pengantar Manajemen. Fungsi–Proses–Pengendalian*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Cahyadi, N., S ST, M. M., Joko Sabtohadhi, S. E., Alkadrie, S. A., SE, M., Megawati, S. P., ... & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Dadi, A., Darna, N., & Kasman, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kab. Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 3(3), 1-10.
- Deni, H. A., Mm, C. Q. M., Fatkhur Rohman Albanjari, M. E., Nurofik, A., Anwar, H. M., Bakri, A. A., ... & Anshori, M. I. (2024). *Metodologi penelitian bisnis*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Dessler, S. (2017). *Perilaku Konsumen (Panduan Riset Sederhana Untuk Mengenali Konsumen)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Enny, A. (2022) Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta. *Telaah Bisnis*, Volume 15, Nomor 1,
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (Suatu Studi

- pada Pegawai ASN Rumah Sakit Umum daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46-66.
- Ginting, D. (2019). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 238-258.
- Herdiyana, P., Budianto, A., Herman, F., & Aljamaliah, S. N. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Tasikmalaya). *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(3), 74-84.
- Hermanto, T., Budianto, A., & Kusniawati, A. (2024). Analisis Sistem Insentif Jasa Pelayanan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di RSUD Pandega Pangandaran. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 2(2), 21-30.
- Kusmana, K., & Iskandar, Y. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Bukit Tiga Puluh Kab. Inhu. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 10(2), 191-202.
- Kusmiati, Y., Budianto, A., & Kusniawati, A. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Pandega Pangandaran. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 49-58.
- Lawu, Suparman Hi, Agus Suhaila dan Riris Lestiowati. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol. 2 (1).
- Ludin, I., Mukti, S., & Rohman, I. S. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa di Kecamatan Plered). *Value: Journal of Management and Business*, 8(1), 11-26.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh remunerasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai (suatu studi pada balai besar wilayah sungai citanduy banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3).
- Nadirah, S. P., Pramana, A. D. R., & Zari, N. (2022). *metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, mix method (mengelola Penelitian Dengan Mendeley dan Nvivo)*. CV. Azka Pustaka.
- Pamungkas, A., Qadrian, A. M., Jusung, J. N., & Sihombing, S. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 3(1), 1-9.
- Permatasari, D., Darna, N., & Kasman, K. (2024). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Toserba Gunasalma Kawali). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 67-78.
- Prahendratno, A., Samsuddin, H., Paringsih, P., Wartono, T., Octadyla, M. M., Nurmala, R., ... & Novel, N. J. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Praktis Untuk Keberhasilan Organisasi*. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Prawaninda, N. K. C. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bersama Samsat Karangasem* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Priansa, D. J. (2019). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Solo: umsu press.
- Salamun dkk. (2019). *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sanjaya, I. K. G., Hadiyat, Y., Kusuma, B. A., Agustina, I. A. S., Wardani, M. K., Terimajaya, I. W., ... & Judijanto, L. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim dan Organisasi Berkinerja Unggul*. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Indigo Media.
- Sholihah, Q. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Universitas Brawijaya Press.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Sijal, M. (2024). Penelitian, Hipotesis. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*, 23.
- Simamora, B. (2015). *Panduan riset perilaku konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sitepu, L. E. B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1).
- Somantri, R. I. K. I. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BPR Di Wilayah Kota Tasikmalaya (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Suprobo, H., Budianto, A., & Sihabudin, A. A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Kemangkiran Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Gawat Darurat RSUD Cilacap. *Journal of Management Review*, 7(2), 900-907.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.
- Suryadi, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(1), 231-241.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., ... & Augustie, C. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep dan*

Implementasi terhadap kesuksesan Organisasi. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Wahyuningsih, E. P. (2017). *Produktivitas Tanpa Batas: Bagaimana Menjadi Produktif Dalam Kehidupan Sehari-Hari*. Anak Hebat Indonesia.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Yudana, I. M., & Agung, A. A. G. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Denpasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12(2), 160-171.
- Yuliani, W., & Supriatna, E. (2023). *Metode Penelitian Bagi Pemula*. Penerbit Widina.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.