
KORELASI KUALIFIKASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DI HOTEL NOVOTEL LOMBOK RESORT & VILLAS DI MANDALIKA KABUPATEN LOMBOK TENGAH

Oleh

Putri Ayu Marta Tila'ar¹, Syech Idrus², Ida Nyoman Tri Darma Putra³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram

Email : ¹putriahmadabdullah@gmail.com, ²sidroess@gmail.com,

³ida.nyoman.putra@gmail.com

Article History:

Received: 08-01-2022

Revised: 19-01-2022

Accepted: 27-02-2022

Keywords:

Kualifikasi dan Etos Kerja

Abstract: Sumber daya manusia merupakan sumber utama yang sangat penting bagi perusahaan. Untuk mewujudkan cita-cita perusahaan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal disetiap bidangnya. Salah satu untuk mendapatkan karyawan yang handal adalah menentukan rekrutmen dan seleksi yang baik. Oleh karena itu mendapatkan sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi sering terjadi permasalahan bahwa calon pelamar yang memasukkan berkas lamarannya ke perusahaan banyak jumlahnya, tetapi banyak pula yang tidak memenuhi kualifikasi seperti kurangnya pengetahuan dalam bidang yang dilamar, masih kurangnya kepribadian dan sikap yang dalam berbicara dan menjalin hubungan baik dengan tamu hotel, serta masih banyak yang memiliki tingkat kejujuran yang rendah terhadap pimpinan. Jadi dengan adanya kualifikasi calon tenaga kerja ini penting untuk membantu bagaimana perusahaan akan mencapai tujuannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kualifikasi karyawan dengan etos kerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di hotel Novotel Lombok Resort and Villas di Mandalika Kabupaten Lombok Tengah dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Analisis ini untuk melihat hubungan antar variabel. Hasil penelitian bahwa kualifikasi memiliki hubungan secara signifikan terhadap etos kerja dan memiliki hubungan dengan kategori sedang.

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah organisasi yang memiliki tujuan untuk mensejahterakan anggotanya. Salah satu cara Perusahaan untuk meningkatkan kinerja organisasinya adalah dengan meningkatkan etos kerja karyawannya (Iswadi, 2016). Pendidikan karyawan yang

rendah akan mempengaruhi etos kerja dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga Perusahaan akan mengalami kerugian (Iswadi, 2016). Ginting (2016), etos kerja adalah 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 konkret di dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Adibah (2014), menyatakan bahwa, Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Wati (2016), menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto dan secara parsial (sendiri) latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan namun variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel etos kerja karyawan pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Gunawan dan Yudianto (2016) menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja serta etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Iswadi (2016) menunjukkan hasil bahwa Kualifikasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hotel Novotel Lombok Resort & Villas merupakan salah satu hotel yang berlokasi di Kabupaten Lombok Tengah, memiliki 102 buah kamar. Dari 102 buah kamar yang ada tersebut dibagi kedalam lima jenis kamar yaitu kelas ekonomi, standart fan, standart AC, VIP, dan Suit. Dalam memberikan pelayanan pada tamu, Novotel Lombok Resort & Villas beroperasi 24 Jam (sehari penuh).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti tentang syarat khusus kualifikasi karyawan jika akan menempati suatu jabatan di hotel Novotel Kuta Lombok Tengah yaitu harus memiliki pengetahuan yang luas pada bidang pekerjaan, dimana demi kelancaran karir dan baiknya pelayanan yang diberikan, seorang karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, terutama pada bagian yang dituju. Kepribadian dan sikap, misalkan memiliki sikap ramah kepada tamu, serta diharuskan mampu berbicara dan berhubungan baik dengan tamu. Kejujuran, dimana manager hotel menekankan bahwa hal ini tolak ukur yang penting pada hotel Novotel ini. Serta Ketepatan waktu dan memiliki pengetahuan umum.

Pada penelitian Hamdi, (2013) melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja pada hotel Novotel Kuta Lombok Tengah, mengkaji kualifikasi tenaga kerja pada masing-masing departemen. Hasil penelitian menunjukkan Kualifikasi dari tenaga kerja yang mengisi jabatan pada hotel Novotel Kuta Lombok Tengah. yaitu terdapat 12 orang tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatannya yang terdiri dari 3 orang pada jabatan Receptionist, 2 orang pada jabatan Cashier, 2 orang pada jabatan Security, 3 orang pada jabatan Room boy, 2 orang pada jabatan Engineering. Saran dalam penelitian Hamdi (2013) untuk penelitian selanjutnya mengkaji kualifikasi tenaga kerja dari aspek umur, pendidikan dan pelatihan, dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Dari beberapa fenomena dan kesenjangan yang terdapat di beberapa penelitian terdahulu, maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang sama namun dengan judul yang berbeda yakni "Korelasi Kualifikasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Hotel Novotel Lombok Resort & Villas Di Mandalika Kabupaten Lombok Tengah".

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Ginting (2016), etos kerja adalah 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 konkret di dunia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Etos Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya (Tasmara, 2016):

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang. d) Kondisi lingkungan dan geografis Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

g) Motivasi intrinsik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Indikator Etos Kerja

Husni (2014) membagi indikator etos kerja sebagai berikut:

1. Mempunyai perilaku seperti kerja keras. Seseorang yang memiliki etos kerja akan menunjukkan perilaku bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa merasa mengeluh.
2. Disiplin, jujur dan tanggung jawab. sikap disiplin, jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminkan dari kebiasaannya ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.
3. Rajin dan tekun. Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.
4. Menggunakan waktu secara tepat.

Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seseorang yang memiliki etos kerja akan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kualifikasi Karyawan

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2001), definisi kualifikasi adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu. Jadi, kualifikasi mendorong seseorang untuk memiliki suatu "keahlian atau kecakapan khusus". Menurut Ningrum (2010) kualifikasi berarti persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kualifikasi dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator Kualifikasi

Indikator kualifikasi dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian Ekowati dan Ayu (2016), sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Seperti jenjang pendidikan (pendidikan dan pelatihan), spesifikasi atau kesesuaian jurusan.
2. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Seperti lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, hubungan antara variabel penguasaan pekerjaan dan penelitian pada statisticperalatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian analitik yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari keterkaitan antara faktor-faktor. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan cross sectional. Cross sectional bisa disebut dengan studi potong lintang yaitu jenis penelitian yang mendesain pengumpulan datanya dilakukan pada satu titik waktu, fenomena yang diteliti adalah selama satu

periode pengumpulan data, intinya variabel dependen dan variabel independen pada suatu periode yang sama atau pada suatu waktu yang sama (Azwar dan Prihartono, 2014).

Teknik Analisa Data

1. Analisa Univariat

Analisa univariat yaitu analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian dengan mencari distribusi dan persentase hasil penelitian (Notoatmodjo, 2005).

2. Analisis Bivariat

Analisa bivariat digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel yang meliputi variabel bebas dan variabel terikat (Saryono dan Setiawan, 2011). Analisa Bivariat dilakukan terhadap dua variabel untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kualifikasi dengan etos kerja karyawan Hotel Novotel Lombok Resort & Villas dengan Uji Korelasi Rank Sperman. Pengujian ini digunakan untuk menguji nonparametric. Tujuannya adalah

untuk melihat hubungan kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, melihat tingkat kekuatan hubungan dua variabel dan melihat arah dua hubungan variabel. Analisis/pengujian dilakukan dengan software computer SPSS for windows.

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Analisis korelasi sederhana (Bivariate Correlation) ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kualifikasi dan etos kerja. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Dalam SPSS ada tiga metode korelasi sederhana (bivariate correlation) diantaranya Pearson Correlation, Kendall's tau-b, dan Spearman Correlation.

Pearson Correlation digunakan untuk data berskala interval atau rasio, sedangkan Kendall's tau-b, dan Spearman Correlation lebih cocok untuk data berskala ordinal. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1 , nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

Kriteria Tingkat Kekuatan Korelasi

0,00 – 0,199: hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399: hubungan rendah

0,40 – 0,599: hubungan sedang

0,60 – 0,799: hubungan kuat

0,80 – 1,000: hubungan sangat kuat

(Sugiyono, 2007).

Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Kuesioner

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kuesioner pada Variabel Kualifikasi dan Etos Kerja
Sumber: Data primer diolah tahun 2021 pada lampiran 4.

No	Variabel	Jumlah item indikator	Hasil validitas	Keterangan
1.	Kualifikasi (X)	1.	0,526	Valid
		2.	0,785	Valid
		3.	0,729	Valid
		4.	0,722	Valid
2.	Etos Kerja (Y)	1.	0,553	Valid
		2.	0,654	Valid
		3.	0,770	Valid
		4.	0,761	Valid

Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai cronbach alpha (α) \geq "(lebih besar dari) 0,60". (Nugroho dan Sujianto, 2009).

Pada tabel 1. terlihat ada dua variabel yaitu variabel kualifikasi dan etos kerja. Pada variabel masing- masing memiliki jumlah item indikator yakni pada variabel kualifikasi sejumlah empat item indikator dengan hasil uji validitas lebih besar dari nilai 0,300 yaitu valid. Sedangkan jumlah item indikator pada variabel etos kerja sejumlah lima item dengan hasil uji validitas valid karena nilai lebih dari 0,300. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua item indikator pada variabel kualifikasi dan etos kerja dinyatakan valid atau sah, sehingga semua item indikator dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable apabila memberikan nilai cronbach alpha (α) \geq "(lebih besar dari) 0,60". (Nugroho dan Sujianto, 2009).

Tabel 2. Hasil Correlations antara variabel kualifikasi dengan etos kerja.
Sumber: Data primer diolah tahun 2021 pada lampiran 5.

No	Variabel	Nilai cronbach alpa	Keterangan
1.	Kualifikasi (X)	0,666	Reliabel
2.	Etos Kerja (Y)	0,773	Reliabel

Pada tabel 2. tersebut menjelaskan bahwa nilai cronbach alpa masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,60. Artinya semua indikator variabel dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis data

Berikut ini akan nampak pada tabel korelasi untuk mengetahui nilai signifikansi dan tingkat keeratan hubungan antara variabel kualifikasi dengan etos kerja, berikut ini:

Tabel 3. Hasil Correlations antara variabel kualifikasi dengan etos kerja

			KUALIFIKASI (X)	ETOS KERJA (Y)
Spearman's rho	KUALIFIKASI (X)	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	1.000 60	.412 .003 60
	ETOS KERJA (Y)	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	.412 .003 60	1.000 .003 60

Pada tabel 3 tersebut menjelaskan bahwa terdapat 60 responden dan diketahui bahwa variabel kualifikasi dan etos kerja memiliki hubungan signifikan, dimana hasil tersebut terlihat nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yang disarankan yaitu $< 0,05$, dimana dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi

Sedangkan nilai ke eratan hubungan antara variabel kualifikasi dengan etos kerja yakni memiliki nilai 0,412. Kriteria Tingkat Kekuatan Korelasi

0,00 – 0,199: hubungan sangat rendah

0,20 – 0,399: hubungan rendah

0,40 – 0,599: hubungan sedang

0,60 – 0,799: hubungan kuat

0,80 – 1,000: hubungan sangat kuat

(Sugiyono, 2007).

Jadi dapat di beri keterangan bahwa tingkat kekuatan korelasi antara variabel kualifikasi dengan etos kerja berada diantara nilai 0,40-

0599 yaitu hubungan sedang. Jadi tingkat kekuatan hubungan anantara variabel kualifikasi dengan etos kerja memiliki tingkat hubungan sedang. Pembahasan

Hasil peneliti ini menunjukkan bukti bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis (H_o), dimana terdapat hubungan yang signifikan antara kualifikasi dengan etos kerja karyawan Hotel Novotel Lombok Resort & Villas, namun dalam penelitian ini terlihat tingkat hubungan yaitu hubungan sedang, artinya hubungan antara dua variabel independen ke dependen tidak terlalu rendah dan tidak juga terlalu tinggi. Jadi hubungan kualifikasi karyawan hotel Novotel Lombok Resort & Villas dengan etos kerja memiliki hubungan sedang sebesar 42,1%, sedangkan sisanya 57.9% dapat dipengaruhi oleh hubungan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti variabel budaya, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi instrinsik.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Iswadi, 2016 yang

menyatakan bahwa kualifikasi secara signifikan mempengaruhi etos kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa Kualifikasi karyawan hotel memiliki hubungan yang signifikan terhadap etos kerja karyawan dalam pelaksanaan event MotoGP di Mandalika yang dibuktikan dengan uji statistik dengan nilai signifikan 0,003 yang kurang dari 0,05 dengan tingkat hubungan sedang pada nilai 0.412 yang berada diantara nilai 0,40-0,599 dengan kategori sedang.

Pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kualifikasi karyawan dengan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan, dimana semakin baik hotel dalam melakukan perekrutan serta menyeleksi sehingga akan terpenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh hotel, maka hal ini akan berdampak baik pada peningkatan etos kerja karyawan hotel Novotel Reosort & Villas di Mandalika Lombok Tengah.

SARAN

Pada penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah jumlah sampel yang lebih banyak, lebih menambahkan objek penelitian, menambah variabel independen sehingga secara menyeluruh dapat memberikan kontribusi secara menyeluruh pada penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adibah dan Ayuk, W. 2014. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri" (Tulungagung: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung.
- [2] Azwar, A & Joedo Prihartono. 2014. Metodologi Penelitian Kedokteran & Kesehatan Masyarakat. Tangerang: Binarupa Aksara Publisher.
- [3] Depdiknas. 2001. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- [4] Ekowati dan Ayu, D. 2016. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Surabaya: Skripsi tidak diterbitkan.
- [5] Ginting, D. 2016. Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- [6] Hamdi, N. 2013. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Hotel "Novotel" Kuta Lombok Tengah. Jurnal Valid. Vol. 10, No. 4. Hal. 1-8.
- [7] Husni, I. 2014. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. Bahana Manajemen Pendidikan. Vol.2 No.1
- [8] Idrus, Syech. 2021. MENULIS SKRIPSI SAMA GAMPANGNYA MEMBUAT PISANG GORENG Penting Ada Niat & Kemauan. Malang: Literasi Nusantara.
- [9] Iswadi, 2016. Pengaruh Kualifikasi Karyawan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Ascom Patra Asriondo Di Jakarta. Jurnal Ekuilibrium. Vol.3. No.3
- [10] Ningrum, P.A. 2010. Analisis Strategi Pemasaran Usaha Jasa Pembuatan Dan Perbaikan Furniture. Bogor: Suryani.
- [11] Notoatmodjo, S. 2005. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- [12] Saryono & Setiawan, A. 2011. Metode Penelitian Kebidanan DIII, DIV, S1, S2. Yogyakarta: Nuha Medika.

- [13] Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- [15] Sujianto, A.E. dan Nugroho. 2009. Aplikasi Statistik dengan SPSS16.0. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka.
- [16] Sinamo, J. 2011. Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- [17] Tasmara, T. 2016. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Press 2002.
- [18] Wati, D.A.E. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013.
- [19] Yudianto. G. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja yang Berdampak pada Kepuasan Kerja. Masters thesis, University of Surabaya.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN