

OPTIMALISASI ETOS KERJA GURU SMK JAKARTA BARAT MELALUI BUDAYA ORGANISASI DAN KECERDASAN EMOSIONAL

Euis Nessia Fitri

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
email: nessiafitri@gmail.com

Dani Rahman Hakim

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang
email: danirahmanhak@gmail.com

APA Citation: Fitri, E. S. & Hakim, D. R. (2020). Optimalisasi Etos Kerja Guru SMK Jakarta Barat Melalui Budaya Organisasi dan Kecerdasan Emosional. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 17(1), 35-43. DOI: 10.25134/equi.v17i01.

ABSTRACT

This study aims to analyzing the effect of organization culture and emotional intelligence of teachers on work ethic in vocational high school teacher at the west Jakarta. Research method is quantitative with multiple regression. Research method is quantitative approach with regression analysis to proving the theory which is basis of the research hypothesis. Collecting data method is used the questionnaire with sample of 135 vocational teacher in public and private school of West Jakarta. Result of this research indicate that organizational culture and emotional intelligence significantly influencing the work ethic. Based on that result, vocational school management should be able to build an effective organizational culture and provide emotional spiritual questions (ESQ) training to the teacher in order to improve their work ethic.

Keyword : emotional intelligence; organizational culture; and work_ethic.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris terkait pengaruh budaya organisasi dan kecerdasan emosional terhadap etos kerja guru SMK se-Kota Jakarta Barat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif untuk membuktikan teori yang menjadi dasar dalam hipotesis penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan sampel sebanyak 135 guru SMK baik itu negeri maupun swasta di Kota Jakarta Barat. Metode analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kecerdasan emosional signifikan mempengaruhi etos kerja. Berdasarkan hasil ini, saran yang dapat diberikan bagi manajemen SMK adalah agar dapat membangun budaya organisasi yang efektif serta memberikan pembinaan *emotional spiritual questions* (ESQ) kepada para guru dalam rangka meningkatkan etos kerjanya.

Kata Kunci : budaya organisasi; etos kerja; dan kecerdasan emosional.

PENDAHULUAN

Pembangunan daya saing sumber daya manusia Indonesia sedang menjadi fokus utama periode kedua pemerintahan Presiden Joko Widodo. Salah satunya adalah dengan mengarusutamakan pendidikan kejuruan. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan kejuruan salah satunya adalah dengan meningkatkan kesejahteraan guru agar melalui sertifikasi agar memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan psikologis (Latiana, 2010).

Namun, meski telah banyak guru SMK yang disertifikasi, nyatanya kualitas pelaksanaan pendidikan di SMK cenderung belum mengalami peningkatan yang berarti. Kementerian Pendidikan mengakui bahwa kompetensi guru SMK hingga saat ini masih menjadi persoalan utama (antaranews.com). Bahkan, Presiden Joko Widodo menyayangkan bahwa mayoritas guru SMK adalah guru ‘normatif’, yaitu guru mata pelajaran seperti matematika, IPS, IPA, dan sebagainya (detik finance). Padahal harapannya, SMK diisi oleh mayoritas guru praktisi yang benar-benar kompeten dalam bidang teknis, misalnya seperti guru otomotif, guru praktisi guru desain grafis, teknik mesin dan lainnya.

Begitupun halnya dengan kondisi guru SMK di Kota Jakarta Barat. Meskipun berada di Ibu Kota, namun tidak menjamin kompetensi gurunya sudah mumpuni. Kondisi ini salah satunya dikarenakan semakin berkurangnya guru SMK produktif. Di samping belum terjaminnya kompetensi, etos kerja guru SMK di Kota Jakarta Barat juga cenderung masih perlu ditingkatkan. Tidak sedikit guru yang kurang berdisiplin serta kurang mampu berinovasi. Padahal, salah satu

tujuan sertifikasi guru adalah menjamin kompetensi guru. Etos kerja itu sendiri merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai oleh komitmen total atas suatu pekerjaan pada paradigma kerja integral (Sinamo, 2011).

Dalam konteks kompetensi guru, terdapat 6 aspek yang perlu terkandung dalam kompetensi guru yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat (Latiana, 2010). Dari aspek-aspek ini, dapat tergambar bahwa aspek nilai, sikap, dan minat berkaitan dengan etos kerja guru. Alasannya, etos kerja guru merupakan suatu kondisi internal yang mendorong dan mengendalikan perilaku untuk mewujudkan kualitas kerja ideal (Prasasti, 2017).

Etos kerja berkaitan dengan suatu situasi atas keberadaan *effort* dalam kinerja serta pekerjaan. Termasuk juga adanya *effort* dalam konteks menjalani pendidikan di dunia akademik. Dalam konsep kerja modern, etos kerja mencerminkan suatu refleksi ideal yang menggarisbawahi pentingnya pekerjaan dalam kehidupan seseorang serta konsisten dengan konsep nilai bekerja (Meriac, Slifka, & LaBat, 2015). Etos kerja ini dalam penelitian (Meriac, Slifka, et al., 2015) dianggap secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Etos kerja dapat diukur berdasarkan kemandirian, moralitas, kesenggangan, kerja keras, sentralitas kerja, keterbuangan waktu, dan keberadaan gratifikasi (Meriac, Slifka, et al., 2015). Pengukuran etos kerja tersebut dapat berbeda sesuai dengan jenis pekerjaannya. Bagi para petani di negara penganut ekonomi sosialis misalnya, etos

kerja diukur melalui 8 komponen antara lain *better person, waste, responsibility, forget job, enjoy, relax, dan easy way* (Linz & Luke Chu, 2013). Dalam penelitian (Linz & Luke Chu, 2013) ini dijelaskan bahwa petani yang memiliki etos kerja lebih tinggi relatif memiliki penghasilan yang lebih tinggi juga.

Sementara bagi guru, memang belum dapat ditemukan riset yang membuktikan etos kerja dapat meningkatkan penghasilannya. Hal ini karena kebanyakan riset tentang etos kerja guru menjelaskan bahwa tingkat penghasilan atau pendapatan lah yang mempengaruhi etos kerja. Misalnya dalam penelitian (Kurniawati, n.d.) yang berhasil membuktikan bahwa tingkat kesejahteraan seorang guru dapat mempengaruhi etos kerjanya. Pengukuran etos kerja guru dapat dilakukan dengan indikator seperti ketulusan, tanggungjawab, integritas, aktualisasi diri, keyakinan kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan pelayanan (Sinamo, 2011).

Lebih dari itu, etos kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Dalam penelitian (Husni, 2014) misalnya, etos kerja guru terbukti secara empiris berhubungan erat dengan kinerja. Begitupun halnya dalam penelitian (I Made Putra, Nyoman Dantes, 2014) yang juga membuktikan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan dari etos kerja terhadap kinerja seorang guru. Semakin tinggi etos kerja, maka kinerjanya akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya, kinerja guru yang baik menunjukkan bahwa etos kerja guru yang sama baiknya. Apabila kinerjanya tinggi, peluang maka kemungkinan untuk berprestasi dan

mendapatkan apresiasi tentu akan terbuka lebar.

Penilaian atas etos kerja secara signifikan berhubungan dengan intensitas tugas dan moralitas (Meriac, Thomas, & Milunski, 2015). Hasil ini mengindikasikan bahwa ketika dihadapkan pada situasi yang tidak tersupervisi, orang yang memiliki etos kerja yang baik biasanya dapat lebih bertanggungjawab untuk menyelesaikan kuantitas tugasnya dengan lebih efektif. Semakin tinggi etos kerja seseorang, intensitas penyelesaian tugas-tugas dalam pekerjaan relatif semakin tinggi.

Adapun dalam penelitian (Wiratama, Yudana, & Candiasa, 2013) dijelaskan bahwa ada kontribusi yang signifikan antara etos kerja guru dengan kinerjanya. Bahkan, dalam penelitian (Aulia & Widodo, 2013) dinyatakan bahwa etos kerja guru terbukti secara empiris berpengaruh terhadap kompetensi profesional guru. Berdasarkan hal ini, dapat dipahami bahwa etos kerja guru dapat meningkatkan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hal itu, etos kerja masih menjadi aspek yang penting untuk diteliti. Etos kerja itu sendiri, terbukti dipengaruhi oleh budaya organisasi (Prasetyanto, 2014). Selain etos kerja, berdasarkan penelitian (Hakim & Suhendar, 2019) budaya organisasi terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat menjadi variabel yang tepat dalam mewujudkan kinerja yang efektif suatu organisasi baik itu instansi pemerintahan maupun sekolah.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem keyakinan, nilai dan norma yang

ada dan terbangun dalam suatu organisasi. Sistem itu menjadi semacam pedoman tingkah laku anggota organisasi tersebut. Menurut (Hoy, W.K. & Miskel, 2013) budaya organisasi merupakan suatu sistem *sharing* orientasi yang menyatukan setiap unit dalam organisasi sehingga membuat organisasi tersebut memiliki identitas. Berdasarkan hal ini, budaya organisasi di setiap organisasi dapat berbeda atau memiliki identitas yang unik.

Suatu organisasi yang dibangun di atas budaya yang positif, cenderung dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian (Mohammadi, Yeganeh, & Rad, 2010) disebutkan bahwa anggota organisasi yang telah mengenali budaya organisasinya cenderung lebih efektif dalam menjalankan tanggungjawabnya. Atas dasar itu, mempelajari budaya organisasi menjadi penting karena tingkat pembelajaran atas budaya organisasi terbukti mempengaruhi kinerja organisasi dan inovasi organisasi (Hussein, Omar, Noordin, & Ishak, 2016).

Budaya organisasi juga berhubungan dengan kreatifitas (Mohammadi et al., 2010). Kreatifitas meskipun bukan merupakan bagian dari dimensi etos kerja, tetapi dapat menjadi pemicu meningkatnya etos kerja. Sebab, orang yang kreatif dalam bekerja cenderung akan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kepuasan kerjanya juga cenderung baik. Kepuasan kerja inilah yang dapat menumbuhkan etos kerja.

Namun demikian, budaya organisasi yang baik sekalipun tidak dapat terhindar oleh perilaku kurang baik dari oknum. Dalam setiap organisasi pasti ada oknum yang bertindak bukan sesuai dengan norma, etika, dan budaya organisasi yang

berlaku. Atas dasar itu, budaya organisasi saja dianggap tidak cukup untuk membangun etos kerja.

Selain dipengaruhi oleh budaya organisasi, dalam beberapa penelitian dijelaskan bahwa etos kerja juga dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Misalnya seperti penelitian (Fadhilah, 2017), (Novian, 2018), (Agustina, 2019), dan masih banyak lagi. Menurut (Sastrawinata, 2011) kecerdasan emosional atau *emotional questions* merupakan kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran, dan pemahaman tentang emosi serta kemampuan mengatur dan mengendalikannya. Unsur-unsur yang membangun kecerdasan emosional itu sendiri antara lain memahami emosi sendiri, mampu mengelola emosi sendiri, memotivasi diri sendiri, memahami emosi orang lain serta mampu membina hubungan sosial.

Dimensi-dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kecerdasan emosional antara lain pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial (Goleman, 2007). Pengenalan diri maksudnya memahami bagaimana potensi diri, posisi yang sedang ditempati, serta tugas pokok dan fungsi yang harus dijalani. Pengendalian diri maksudnya adalah kemampuan seseorang mengelola emosi, motivasi diri dipahami sebagai suatu dorongan intrinsik untuk meningkatkan kinerja, empati yakni kemauan untuk peduli terhadap orang lain, serta keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi, bergaul, dan beradaptasi dengan lingkungan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang disusun berdasarkan teori dan riset terdahulu. Atas dasar itu, penelitian ini juga dapat disebut sebagai *hipotesys research*. Metode pengumpulan data

menggunakan kuisisioner yang disusun berdasarkan indikatornya. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan statistik deskriptif dan regresi berganda melalui aplikasi SPSS versi 23.

Secara lebih jelas operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dapat terlihat sebagaimana berikut :

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Teoritis	Indikator
Etos Kerja	Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai oleh komitmen total atas suatu pekerjaan pada paradigma kerja integral (Sinamo, 2011)	Ketulusan, tanggungjawab, integritas, aktualisasi diri, keyakinan kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan pelayanan (Sinamo, 2011).
Budaya Organisasi	Suatu sistem <i>sharing</i> orientasi yang menyatukan setiap unit dalam organisasi sehingga membuat organisasi tersebut memiliki identitas (Hoy,W.K. & Miskel, 2013)	Pembelajaran organisasi, arah strategi, tujuan, visi, integrasi dan koordinasi, kesepakatan, nilai inti, membangun kapabilitas, orientasi tim, pemberdayaan, menciptakan perubahan, dan konsumen fokus (Hudrea & Tripon, 2016)
Kecerdasan Emosional	Kemampuan mengungkapkan perasaan, kesadaran, dan pemahaman tentang emosi serta kemampuan mengatur dan mengendalikannya (Sastrawinata, 2011)	Pengenalan diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati, keterampilan sosial (Goleman, 2007)

HASIL PENELITIAN

a. Deskripsi Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Kecerdasan Emosional Guru SMK Kota Jakarta Barat

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, terlihat bahwa etos kerja, kecerdasan emosional guru, serta budaya organisasi yang terbangun di SMK se- Kota Jakarta Barat cenderung berada pada kondisi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut masih harus ditingkatkan.

Etos kerja guru semestinya tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Baik itu kinerja dalam mengajar, maupun mengerjakan tugas-tugas tambahan di luar aktivitas mengajarnya. Etos kerja yang tinggi juga dapat menjadi penanda suksesnya program sertifikasi. Adanya program sertifikasi tujuan utamanya adalah untuk memastikan kompetensi guru, dimana salah satu kompetensi guru tersebut adalah kompetensi profesional dan psikologis yang keduanya tidak dapat dilepaskan dengan etos kerja.

Adapun budaya organisasi yang terbangun cenderung masih normatif. Salah satu kunci kesuksesan pengelolaan sekolah adalah budaya organisasi, sehingga meningkatkan budaya organisasi menjadi salah satu keharusan. Begitupun halnya dengan kecerdasan emosional guru yang juga harus secara berkesinambungan ditingkatkan karena merupakan bagian dari kompetensinya.

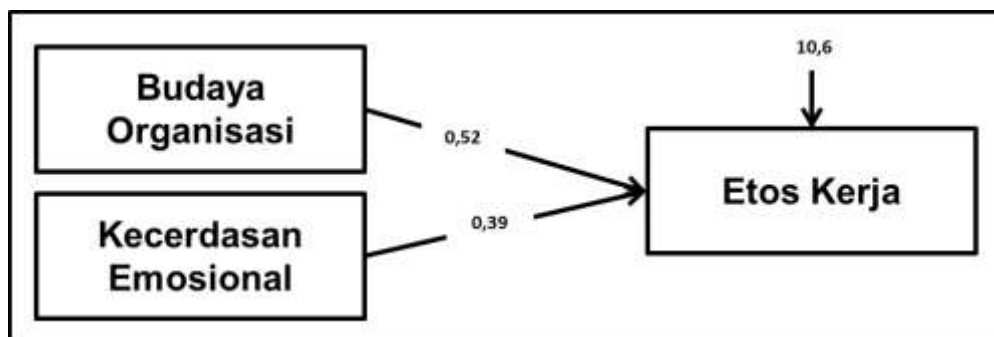
b. Uji Goodness of Fit

Uji kesesuaian model dalam penelitian ini menggunakan nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis,

didapatkan nilai *adusted R square* sebesar 0,34 dengan nilai signifikansi 0. Artinya, varians yang terjadi dalam variabel etos kerja ditentukan sebanyak 0,34% oleh varians yang terjadi dalam variabel budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Di samping itu, karena nilai signifikansinya 0, maka budaya organisasi dan kecerdasan emosional secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja.

c. Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh antar variabel penelitian dapat terlihat dari hasil analisis regresi berikut ini :



Gambar 1. Model Teoritis Hasil Regresi

Adapun persamaan regresi dalam model teoritis tersebut adalah sebagaimana berikut : $Y = 49,4 + 0,52X_1 + 0,39X_2 + 10,6$.

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara variabel X1 dan X2 terhadap Y. Konstanta sebesar 49,4 menunjukkan bahwa apabila tidak ada budaya organisasi dan kecerdasan emosional sekalipun, etos kerja sudah mendapatkan proporsi sebanyak

49,4. Namun, ketika diregresikan dengan budaya organisasi, ternyata varian yang terjadi di variabel budaya organisasi dapat meningkatkan etos kerja sebesar 52%. Begitupun dengan kecerdasan emosional yang juga dapat meningkatkan besarnya etos kerja sebesar 39%.

d. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dapat terlihat dari tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t-Statistik	Sig	Keterangan
Pengaruh X1 terhadap Y	5,827	0,000	Diterima
Pengaruh X2 terhadap Y	4,233	0,000	Diterima

Sumber : data yang diolah

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hipotesis pertama dan kedua diterima. Artinya, budaya organisasi

terbukti berpengaruh positif terhadap etos kerja. Begitupun halnya dengan

kecerdasan emosional yang juga terbukti berpengaruh positif terhadap etos kerja.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja

Berpengaruhnya budaya organisasi terhadap etos kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dibangun dalam lingkungan sekolah menentukan kesungguhan guru dalam bekerja. Budaya organisasi tersebut diperlukan untuk menciptakan situasi yang kondusif, suasana kekeluargaan, saling dukung, serta tidak banyak prasangka. Membangun budaya organisasi dapat dimaksimalkan melalui sosialisasi arah strategi, tujuan dan visi organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang dibangun juga perlu ketegasan atas nilai-nilai integritas, konsensus, kapabilitas, serta adanya pemberdayaan dan pembelajaran organisasi yang dilakukan secara terus-menerus. Sekolah yang memberikan kompensasi yang besar untuk para gurunya sekalipun tidak menjamin dapat meningkatkan etos kerja guru jika tidak dibangun di atas budaya organisasi yang kuat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian terdahulu. Salah satunya dari (Prasetyanto, 2014) dan (Mohammadi et al., 2010). Atas dasar itu, hingga saat ini budaya organisasi masih dapat dipergunakan untuk meningkatkan etos kerja. Hal ini salah satunya karena dalam budaya organisasi, terdapat nilai-nilai seperti pembelajaran organisasi, arah strategi, tujuan, visi, integrasi dan koordinasi, kesepakatan, nilai inti, membangun kapabilitas, orientasi tim, pemberdayaan, menciptakan perubahan, dan konsumen fokus.

b. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Etos Kerja

Kecerdasan emosional yang terbukti berpengaruh positif terhadap etos kerja

menunjukkan bahwa kecerdasan emosional masih menjadi bagian penting yang harus dimiliki seorang guru untuk meningkatkan etos kerja, kinerja, dan profesionalismenya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu dari (Fadhilah, 2017), (Novian, 2018), dan (Agustina, 2019).

Kondisi ini selain menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru harus ditingkatkan secara berkelanjutan. Upaya untuk meningkatkannya dapat dilakukan melalui pelatihan ESQ, ceramah keagamaan, sosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan sosial yang secara kolektif dilakukan bersama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal sebagaimana berikut, 1) Etos kerja, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional guru SMK se-Kota Jakarta Barat cenderung berada pada kategori sedang. 2) Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap etos kerja. 3) Kecerdasan emosional terbukti berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Dengan demikian, saran yang dapat diberikan antara lain : 1) Diperlukan upaya yang lebih optimal baik itu dari Dinas Pendidikan maupun sekolah untuk meningkatkan etos kerja dengan meningkatkan budaya organisasi dan kecerdasan emosional. Peningkatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan menekankan aspek keterbukaan dan kedisiplinan dalam organisasi sekolah. 2) Sedangkan kecerdasan emosional, dapat ditingkatkan melalui beragam pelatihan ESQ maupun pembinaan karir secara lebih intensif. 3) Diperlukan penelitian yang lebih lanjut terkait dengan variabel-variabel lain seperti kompensasi, pengembangan karier, dan kepemimpinan untuk meningkatkan etos kerja guru SMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, F. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Kartini)*. Universitas Pasundan.
- Aulia, N., & Widodo, J. (2013). *Pengaruh Pengalaman Mengajar Dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis Dan Manajemen Di Kota Semarang*. *Economic Education Analysis Journal*, 2(1), 18–23.
- Fadhilah, M. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) terhadap Kinerja karyawan melalui Etos Kerja pada PT Temprina Media Grafika Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Goleman, D. (2007). *Kecerdasan Emosional* (Terjemahan; T. Hermaya, Ed.). PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hakim, D. R., & Suhendar, D. (2019). *Determinan Optimalisasi Kinerja Organisasi Dengan Modmed Variabel Analisis (Studi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan)*. *Bisnet*, 2(2), 23–34.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. (2013). *Educational Administration: Theory, Reserch and Practice (9th Ed.)*. In McGraw-Hill.
- Hudrea, A., & Tripon, C. (2016). *Organizational culture of the public sector. A study of Romanian public organizations*. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*.
- Husni, I. (2014). *Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru Di Smk Negeri 1 Lubuk Sikaping*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 341–346.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). *Learning Organization Culture, Organizational Performance and Organizational Innovativeness in a Public Institution of Higher Education in Malaysia: A Preliminary Study*. *Procedia Economics and Finance*, 37(16), 512–519.
- I Made Putra, Nyoman Dantes, I. G. K. A. S. (2014). *Kontribusi Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kecamatan Karangasem*. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1).
- Kurniawati, A. (n.d.). *Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Guru di MTs NU 02 Al-Ma'arif Boja Kendal Tahun Pelajaran 2011-2012*. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Latiana, L. (2010). *Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik*. *Edukasi*, 1(1).
- Linz, S. J., & Luke Chu, Y. W. (2013). *Work ethic in formerly socialist economies*. *Journal of Economic Psychology*.
<https://doi.org/10.1016/j.joep.2013.07.010>
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). *Work ethic and grit: An examination of empirical redundancy*. *Personality and Individual Differences*.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.009>
- Meriac, J. P., Thomas, A. L. E., & Milunski, M. (2015). *Work ethic as a predictor of task persistence and intensity*. *Learning and Individual Differences*.
<https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.11.006>
- Mohammadi, M., Yeganeh, E. M., & Rad, T. D. (2010). *The Relationship Between Faculty Members' Perception Of Organizational Culture Types And Their Preferences For Instruction And Counselling In Iranian College Of Education And Psychology*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1841–1848.
- Novian. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dengan Etos Kerja Pegawai pada PT*

- Bussan Auto Finance Medan*. Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 2(031), 130.
- Prasasti, S. (2017). *Etos Kerja dan Profesionalisme Guru*. Jurnal Ilmiah PENJAS, 3(2), 74–89. <https://doi.org/2442-3874>
- Prasetyanto, W. E. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. II(2), 30–40.
- Sastrawinata, H. (2011). *Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Dan Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Kota Palembang*. Sosialita.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Wiratama, A., Yudana, M., & Candiasa. (2013). *Kontribusi Sikap Profesional, Etos Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Tampaksiring*. E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan, 4.