

DETERMINAN PENINGKATAN ETOS KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA

Salsabila¹, Ida Nirwana², Afni Yeni³

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

e-mail: salsa230102@gmail.com¹, syafiranirwana20@gmail.com², yeniafni92@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini dilakukan pada pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengendalian internal dan tunjangan kinerja terhadap etos kerja pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai paratur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok yang berjumlah sebanyak 55 pegawai. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi dengan pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan angket/kuesioner. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari variabel pengendalian internal dan tunjangan kinerja terhadap etos kerja dengan nilai $Y = 7,823 + 0,374 (X1) + 0,446 (X2) + e$. Dari uji t yang dilakukan didapat variabel X1 pengendalian internal berpengaruh terhadap etos kerja dengan nilai $3,366 > 2,00665$ dengan signifikannya $0,01 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal (X1) berpengaruh secara parsial terhadap etos eerja. Variabel Tunjangan Kinerja (X2) memiliki thitung sebesar $3,641 > 2,00665$, dengan signifikannya $(0,001) < \alpha (0,05)$, Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja. Uji f yang dilakukan didapatkan bahwa pengendalian internal dan tunjangan kinerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap etos kerja dengan fhitung $13,726 > f_{tabel} 3,18$ dan nilai signifikannya $f(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai R Square diperoleh 0,346 atau 34,6% dan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain - lain.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Tunjangan Kinerja dan Etos Kerja.

Abstract – This research was conducted on Civil Servant employees at the Health Office of Solok District with the aim to determine the extent of the influence of internal control and performance allowance on the work ethic of Civil Servant employees at the Health Office of Solok District. The population in this study consisted of all Civil Servant employees at the Health Office of Solok District, totaling 55 employees. The sampling technique used was saturation sampling method. The sampling technique where the sample size is equal to the population with data collection using questionnaires. Based on multiple linear regression analysis of the variables of internal control and performance allowance on work ethic with a value of $Y = 7.823 + 0.374 (X1) + 0.446 (X2) + e$. From the t-test conducted, it was found that the X1 internal control variable has an effect on work ethic with a value of $3.366 > 2.00665$ with significance of $0.01 < 0.05$. This indicates that internal control (X1) partially influences work ethic. The Performance Allowance variable (X2) has a t-value of $3.641 > 2.00665$, with significance $(0.001) < \alpha (0.05)$, indicating that performance allowance (X2) partially influences work ethic. The F-test conducted found that internal control and performance allowance simultaneously (together) influence work ethic with an F-value of $13.726 > F\text{-table } 3.18$ and significance value of $F(0.000) < \alpha (0.05)$. This can also be seen from the R Square value obtained 0.346 or 34.6%, and the remaining 65.4% is influenced by other variables outside the variables in this study such as motivation, leadership, work environment, and others.

Keywords: Internal Control, Performance Allowance, Work Ethic.

PENDAHULUAN

Etos kerja berkaitan dengan keinginan yang kuat dan kokoh dari setiap instansi pemerintahan untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Etos kerja menjadi salah satu tolak ukur terhadap keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mencapai tujuan instansi pemerintah. Etos kerja merupakan suatu sikap atau karakter yang mendorong seseorang untuk memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya, selalu

berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja, dan senantiasa berpikir positif terhadap segala sesuatu yang dilakukan sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal. Etos kerja merupakan kepribadian, karakteristik, kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan totalitas yang tinggi, (Muhamad Hasan et al., 2023).

Apabila etos kerja yang dimiliki baik dan tinggi bisa dipastikan berbagai hal berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai akan baik dan tinggi juga. Begitu pula sebaliknya apabila etos kerja rendah maka bisa dipastikan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilaksanakan pegawai menjadi rendah. Etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai diharapkan semakin tinggi, sebab dengan etos kerja yang tinggi berbagai tugas yang dibebankan dapat dilaksanakan dengan baik dan terarah. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

Etos kerja tercermin dari bagaimana pola pikir, sikap dan motivasi yang menentukan seberapa kuat komitmen seseorang terhadap pekerjaan. Ketika seseorang memiliki etos kerja maka tentu memiliki dedikasi yang tinggi saat bekerja, (Venty et al., 2022). Pegawai yang memiliki etos kerja dapat dilihat dari semangat yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja, sehingga hal tersebut menjadi kebiasaan atau perilaku yang diaktualisasikan dalam bekerja dan menjadikan pekerjaan yang dihasilkan lebih berkualitas dan terarah. Etos kerja dinilai sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana seseorang melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya setiap individu memiliki sikap dan perilaku yang berbeda - beda terhadap apa yang dilakukan, begitupun dalam hal menyikapi sebuah pekerjaan. Namun seperti yang kita ketahui bahwa setiap individu memiliki pemikiran dan kebiasaan yang berbeda - beda serta masalah yang berbeda - beda. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan adanya arahan yang baik berupa pengendalian internal yang ada dalam instansi pemerintahan tersebut agar dapat membantu meningkatkan etos kerja pegawai.

Pengendalian internal memiliki hubungan yang erat dengan etos kerja, sebab pengendalian internal merupakan sebuah program yang dilakukan dengan bertujuan untuk mencegah kecurangan yang dilakukan pegawai baik kecurangan akuntansi, kecurangan pelaporan keuangan maupun kecurangan manajemen, serta mendorong pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan yang relevan. Selain pengendalian internal, pemberian tunjangan kinerja juga memiliki peran yang besar terhadap etos kerja seorang pegawai, karena tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan etos kerja pegawai tersebut. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan meningkatkan etos kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan fakta di lapangan terdapat isu permasalahan yang masih terjadi, Permasalahan tersebut yaitu kondisi kepegawaian yang ada masih diwarnai dengan ketidak konsistennya mematuhi peraturan perundang - undangan yang berlaku di berbagai instansi pemerintah seperti kurang profesionalisme dalam bekerja, melanggar peraturan yang mengatur kewajiban dan integritas pegawai masih rendah, meliputi kedisiplinan, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku serta ketidak tepatan pemberian tunjangan oleh instansi kepada pegawai. Permasalahan tersebut memungkinkan dapat menurunkan etos kerja pegawai.

Tujuan pada penelitian ini yaitu, pertama mengetahui pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Etos Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, kedua mengetahui Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, ketiga mengetahui

Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Etos Kerja pegawai Aparatur Sipil Negara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan data dalam penelitian yang biasa dinyatakan dalam bentuk angka, data tersebut bisa diukur dan pengumpulan datanya menggunakan metode survei dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada dinas kesehatan yang berjumlah sebanyak 55 orang. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	9	16,36%
2	Perempuan	46	83,64%
	Jumlah	55	100%

Sumber data diolah sendiri

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki - laki sebanyak 9 orang atau dengan presentase 16,36% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang atau dengan presentase 83,64%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Presentase
1	20 th s/d 30 th	8	14,54%
2	31 th s/d 40 th	12	21,82%
3	41 th s/d 50 th	22	40%
4	>51 th	13	23,64%
	Jumlah	55	100%

Sumber data dari penyebaran kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 th s/d 30 th berjumlah sebanyak 8 orang atau presentase 14.54%, yang berusia 31 th s/d 40 th berjumlah sebanyak 12 orang atau presentase 21,82%, yang berusia 41 th s/d 50 th berjumlah sebanyak 22 orang atau presentase 40% dan yang berusia lebih dari 51 th berjumlah sebanyak 13 orang atau presentase 23,64%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan Responden	Jumlah Orang	Presentase
1	SMA / Sederajat	-	-
2	D1	-	-
3	D2	-	-
4	D3	13	23,6%
5	S1	36	65,45%
6	S2	6	10,9%
	Jumlah	55	100%

Sumber data dari penyebaran kuesioner

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah sebanyak 13 orang atau presentase 23,6%, yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah sebanyak 36 orang atau presentase 65,45% dan yang memiliki tingkat

pendidikan S2 berjumlah sebanyak 6 orang atau presentase 10,9%.

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,823	6,755		1,158	,252
Pengendalian Internal (X1)	,374	,111	,380	3,366	,001
Tunjangan Kinerja (X2)	,446	,122	,411	3,641	,001

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,823 + 0,374X_1 + 0,446X_2 + e$$

- Y = Etos Kerja
- a = Konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = Pengendalian Internal
- X2 = Tunjangan Kinerja
- e = Standar eror

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 7,823. Ini menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tetap atau sama dengan nol, maka etos kerja pegawai akan tetap sebesar 7,823.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengendalian internal (X1) sebesar 0,374 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika Pengendalian internal (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka Etos Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,374 satuan, dengan asumsi variabel Tunjangan Kinerja (X2) bernilai tetap atau sama dengan nol.
3. Nilai koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X2) sebesar 0,446 dan bernilai positif. Pada penelitian ini dapat diartikan bahwa, jika Tunjangan Kinerja (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka Etos Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,446 satuan, dengan asumsi variabel Pengendalian Internal (X1) bernilai tetap atau sama dengan nol.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengendalian internal (X1) dan Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Y) pegawai Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,320	3,421

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X2), Pengendalian Internal (X1)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel di atas, Uji koefisien determinasi (R²) yang ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,346 atau 34,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Pengendalian internal (X1) dan variabel Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y) sebesar 34,6% dan sisanya sebesar 65,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pada penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain - lain.

Tabel 6
Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,823	6,755		1,158	,252
Pengendalian Internal (X1)	,374	,111	,380	3,366	,001
Tunjangan Kinerja (X2)	,446	,122	,411	3,641	,001

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

b. Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel Pengendalian internal (X1) memiliki thitung sebesar 3,366 dengan signifikansi sebesar 0,001 dan ttabel, $\alpha=0,05$; $df=52$ adalah sebesar 2,00665. Karena $|thitung| > |ttabel|$, yaitu $|3,366| > |2,00665|$, atau nilai sig t $(0,001) < \alpha (0,05)$, maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Pengendalian internal (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja (Y) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.
2. Variabel Tunjangan Kinerja (X2) memiliki thitung sebesar 3,641 dengan signifikansi sebesar 0,001 dan ttabel, $\alpha=0,05$; $df=52$ adalah sebesar 2,00665. Karena $|thitung| > |ttabel|$, yaitu $|3,641| > |2,00665|$, atau nilai sig t $(0,001) < \alpha (0,05)$, maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa, Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

Tabel 7
Hasil Uji Secara Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321,375	2	160,687	13,726	,000 ^a
Residual	608,734	52	11,706		
Total	930,109	54			

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja (X2), Pengendalian Internal (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian Yang Diolah Dengan SPSS Versi 19, 2024

Berdasarkan tabel di atas, $|fhitung|$ sebesar 13,726 dan $|ftabel|$ ($\alpha=0,05$; $df = 52$)

adalah sebesar 3,18. Karena $|f_{hitung}| > |f_{tabel}|$, yaitu $13,726 > 3,18$, atau nilai sig $f(0,000) < \alpha(0,05)$, maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal (X1) dan Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh secara simultan (secara bersama-sama) terhadap Etos Kerja (Y) pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Solok.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Etos kerja karena variabel Pengendalian Internal memiliki nilai $|t_{hitung}| 3,366 > t_{tabel} 2,00665$ dengan signifikannya $0,01 < 0,05$. Maka menunjukkan bahwa Pengendalian Internal (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap Etos Kerja.
2. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X2) terhadap Etos Kerja karena variabel Tunjangan Kinerja memiliki nilai $|t_{hitung}| 3,641 > t_{tabel} 2,00665$ dengan signifikannya $0,01 < 0,05$. Maka menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap Etos Kerja.
3. Berdasarkan penelitian diatas diketahui nilai $|f_{hitung}| 13,726 > |f_{tabel}| 3,18$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa Pengendalian Internal dan Tunjangan Kinerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan Etos Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pt. Sabina Tirta Utama Samarinda. *Psikoborneo*, 6(4), 580–588.
- Darmansyah D, Muhammad Adam, M. (2018). Etos Kerja Dan Pengembangan Karir Pegawai Kantor Wali Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 22–35.
- Endra, F. (2017). Pengantar Metodologi Penelitian. In Antasari Press.
- Fauzi, A., & Dkk. (2022). Metodologi Penelitian. In Suparyanto Dan Rosad (2015).
- Fitriani, D., Sundari O, Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kec. Sidorejo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1 (8), 27.
- Halim, A., & Satria. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pejabat Pengawas Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 28–40.
- Herawaty, N., & Yulisari, R. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengrajin Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Pengrajin Batik Di Kota Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.65>
- Husin, R. S., & Putra, A. R. (2020). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 1–8. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.582>
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539.
- Maharani, R., BZ, F. S., & Priantana, R. D. (2023). Implementasi Sistem Pengendalian Internal Dalam Upaya Mewujudkan Good Governance Pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 14(3), 555–566. <https://doi.org/10.33059/jseb.v14i3.5311>
- Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021). Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Literatur Review. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 130–137. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.130-137>
- Mitta Theresia, E., & Kristianti, I. (2020). Analisis Sistem Pengendalian Internal Perusahaan Daerah Air Minum Salatiga (Pendekatan Coso Erm Integrated Framework). *Akuntabel*, 17(1), 2020–2070. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Akuntabel>
- Musa, M. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas

- Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Takalar. *Pinisi Journal Of Art, Humanity And Social ...*, 3(1), 1–7. [Http://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/%0Ahttp://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/1/40](http://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/%0Ahttp://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/1/40). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja.Pdf
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47–54. <https://doi.org/10.23960/Jak.V27i1.299>
- Nainggolan, A. (2018). Kajian Konseptual Tentang Evaluasi Pengendalian Internal Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 144–152.
- Nurjanah, I. A., & Setiawan, M. A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pemerintah Desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 3(3), 517–528. <https://doi.org/10.24036/Jea.V3i3.396>
- Nurseta, E., Kamaluddin, M., & Palitati, A. (2021). *Jurnal Manajemen , Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*. 5(2), 194–208. <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JUMBO>
- Pasaribu, B. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi Dan Bisnis. In *UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN*.
- Purnamasari, I., Rismawati, R., & Rusli, A. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Deteksi Kecurangan Pada PT. Mega Auto Finance Palopo. *Jesya*, 6(2), 1696–1701. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1154>
- Qadarsih, A. M. (2020). Analisis Kinerja Polri Di Polres Kerinci. 2(6), 11–29.
- Siahaan, M., & Muhidin, A. T. (2020). Evaluasi Sistem Pengendalian Internal Persediaan Barang Jadi Pada PT. Denso Manufacturing Indonesia. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(4), 558–568. <https://doi.org/10.31842/Jurnalinobis.V3i4.159>
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, Vol.15(No.1), 15–27.
- Simbolon, I. D., Saputra, A., Pudyastuti, E., & Disiplin, T. (2022). Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. 4(1), 25–34.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.563>
- Tilaar, A. F. D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Sukarame. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 61–72. <https://doi.org/10.47768/Gema.V13i1.228>
- Widyanarko, A., & Sukesi, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60–75. <https://doi.org/10.38076/Ideijeb.V1i2.3>.