
PENGARUH ETOS KERJA ,GAIRAH KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BRI CABANG TAHUNA

ETHOS EFFECT OF WORK, PASSION AND WORK WORK DISCIPLINE THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. BRI BRANCH TAHUNA

Oleh:

Mouren Bawelle¹
Jantje Sepang²

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: ¹ mourenbawelle06@gmail.com
² jantjesevang@yahoo.com

Abstrak: Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat diperlukan. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mempunyai etos kerja, gairah kerja dan disiplin serta mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Tujuan Penelitian Mengetahui pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BRI cabang Tahuna. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT BRI cabang Tahuna berjumlah 55 karyawan dengan responden 41 karyawan. Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract: The role and function of human resources can not be replaced by other resources because human resources are the assets of the organization indispensable. An organization not only expect the employees who are able, competent, and skilled, but most importantly, they have the work ethic, morale, discipline and willing to work diligently and desire to achieve maximum work. Objective knowing the influence of the work ethic, morale and discipline of work to employees performance at PT BRI branch Tahuna. The method used in this research is associative research, research that aims to determine the relationship between two or more variables. Population and sample in this study are employees PT BRI Tahuna branch amounted to 55 employees with respondents 41 employees. The results of partial work ethic and morale influence on employee performance while discipline has no effect, simultaneously work ethic, morale and discipline influence on employee performance.

Keywords: work ethic, morale, discipline, work, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi pemerintahan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh instansi tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja dan aspek-aspek lainnya.

Wahid (2016), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja karyawan dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa mendapatkan kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas karyawan tersebut dan disiplin kerja harus dibangun pada setiap karyawan mulai dari dini. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan yang disiplin, aktif, dan kreatif untuk membantu perusahaan berkembang maju dan menghasilkan kinerja karyawan yang unggul. Beberapa faktor yang mendorong kinerja karyawan dilihat dari etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja terhadap kinerja kerja.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah disebutkan dan dengan melakukan pembatasan-pembatasan tertentu, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BRI cabang Tahuna
2. Mengetahui pengaruh gairah kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BRI cabang Tahuna
3. Mengetahui Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT BRI cabang Tahuna
4. Mengetahui pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BRI cabang Tahuna

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Manajemen

Timbulen (2015), menyatakan manajemen bersifat universal, tidak ada satu kesepakatan tentang batasan, banyak definisi yang bisa dijadikan dasar sesuai dengan tujuan masing masing. Namun beberapa ahli berpandangan sama mengenai Konsep Manajemen. Sejarah garis besar, banyak yang setuju bahwa konsep manajemen bisa dilihat dari 4 sudut pandang.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sunyoto (2012: 1), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kinerja Kerja

Yenti (2014), menyatakan Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Etos Kerja

Sinamo (2011:55), menyatakan 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. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sinamo (2011:55),

Gairah Kerja

Gairah kerja adalah semangat dan kegairahan kerja pada hakekatnya adalah perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Jucius (1959:18), yang harus lebih dipentingkan oleh para karyawan adalah tugas dan tanggung jawab yang seharusnya mereka kerjakan untuk memajukan organisasi dan bukan berfokus atau lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat.

Disiplin Kerja

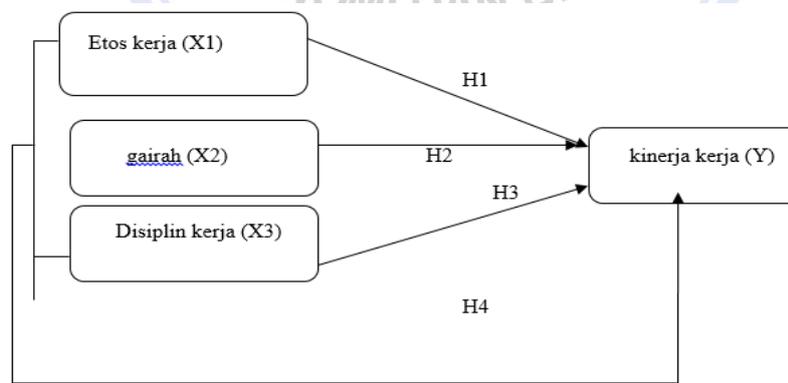
Krismasari (2014), menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan- peraturan yang telah ditetapkan perusahaan di tempat karyawan itu bekerja.

Penelitian Terdahulu

Sajangbati (2013), menyatakan motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tumilaar (2015), menyatakan pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bpjs ketenaga kerjaan sulut. Metode yang digunakan peneliti adalah metode uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang hasil kinerja yang baik.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2016

Hipotesis

1. Etos kerja,gairah kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI cabang Tahuna
2. Etos kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI cabang Tahuna
3. Gairah kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja PT BRI cabang Tahuna
4. Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BRI cabang Tahuna

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT BRI Cabang Tahuna, waktu penelitian ini di rancang selama 7 bulan, mulai bulan Februari sampai Oktober 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT BRI cabang Tahuna yang berjumlah sebanyak 55 orang. Sekaran (2006) menulis diperlukan ketelitian dan keyakinan dalam menentukan jumlah ukuran sampel penelitian, semakin tinggi tingkat ketelitian yang diinginkan, maka semakin besar ukuran sampel yang diperlukan. Pengambilan sampel sebanyak 55 orang karyawan dengan kriteria karyawan bersedia dengan jujur mengisi kuesioner dan dikembalikan kepada peneliti, dan di lapangan sampel yang mengisi kuesioner atau yang mengembalikan kuesioner sebanyak 41 responden. Hal ini berarti bahwa tingkat respon dari para responden untuk mengisi kuesioner adalah sebanyak 74,5% dari total responden

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Observasi survei (field Research), pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada karyawan dan wawancara
2. Wawancara, metode mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian
3. Studi kepustakaan, Metode ini dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, literatur, makalah, serta tulisan-tulisan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti
4. Kuisisioner, dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara membuat daftar pernyataan yang diberikan secara tertulis kepada responden penelitian yang dipilih sebagai sampel penelitian yaitu karyawan pada PT BRI cabang Tahuna

Uji Normalitas

Priyatno (2011:277) Menyatakan mengemukakan bahan uji normalitas pada model regresi dilakukan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:296) Menyatakan mengemukakan uji mutikolinearritas digukan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antara variable independen.model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2011:296) Menyatakan mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh dari variabel lainya dianggap konstan (Supranto, 1992). Hubungan antara variabel X (variabel bebas) dengan variabel Y (variabel terikat) merupakan hubungan ketergantungan statistik. Dalam variabel ini, variabel X dianggap sebagai variabel *fixed* (bukan variabel random) dan variabel Y dianggap sebagai variabel *random*. Dalam analisis regresi sebenarnya kita mencari nilai koefisien regresi sehingga terjadi perubahan **nilai X_i** , meningkat dengan 10% misalnya, maka nilai Y akan meningkat sebesar **b_i** x 10%. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

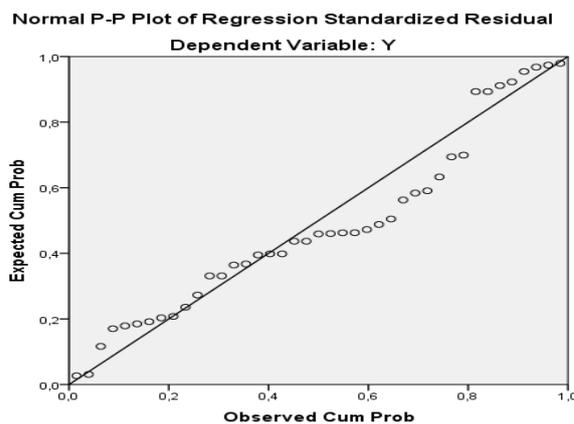
Uji t

Uji statistik t (parsial) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

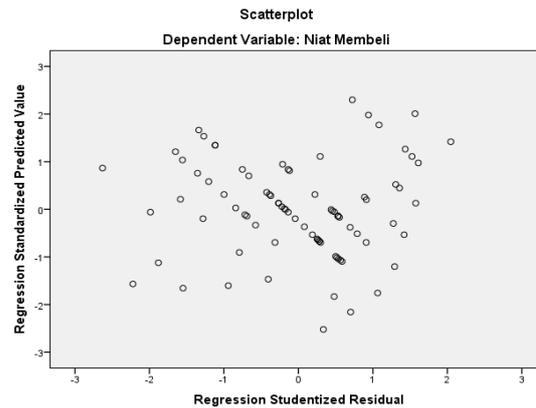
Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 3 Analisis Scatterplot***Sumber: Hasil Olahan Data, 2016*

Gambar 3 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Multikolinieraritas**Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieraritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Etos Kerja	,791	1,265
Gairah Kerja	,713	1,402
Disiplin Kerja	,802	1,246

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieraritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk etos kerja (X_1), gairah kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieraritas dalam model regresi tersebut.

Uji Simultan F**Tabel 2 Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,379	3	11,793	2,093	,000 ^b
	Residual	208,426	37	5,633		
	Total	243,805	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 2 yaitu tabel uji F atau Tabel Anova diuji menggunakan SPSS 20. Uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,093 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari

0,050 (<0,05 atau 5%). Hasil ini berarti bahwa etos kerja (X_1), gairah kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial t

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	11,632	4,864	2,391	,001
Etos Kerja	,276	,188	2,467	,001
Gairah Kerja	,213	,182	2,168	,000
Disiplin Kerja	-,058	,136	-,430	,670

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Uji t dilakukan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara parsial atau individual terhadap kinerja karyawan. Uji t dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis yaitu:

- $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima sehingga H_a ditolak.
- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI cabang Tahuna yang merupakan salah satu bank yang beroperasi di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe. Faktor etos kerja yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme 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.

Pentingnya etos kerja bagi karyawan khususnya karyawan yang bekerja di sektor perbankan seperti di BRI cabang Tahuna menyebabkan variabel ini wajib dijadikan salah satu variabel penting dalam memotivasi karyawan untuk bekerja. Etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan positif pula.

Pengaruh Gairah Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gairah kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa gairah kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI cabang Tahuna yang merupakan salah satu bank yang beroperasi di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe. Faktor etos kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Gairah kerja merupakan perwujudan moral kerja yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya terdapat kecenderungan hubungan produktivitas yang tinggi dengan semangat kerja dan kegairahan yang tinggi. Di bawah kondisi semangat dan kegairahan kerja yang buruk mengakibatkan penurunan produktivitas kerja secara keseluruhan. Penurunan produktivitas ini mempengaruhi keuntungan yang didapat oleh perusahaan di masa yang akan datang. Hal ini memberatkan prospek perusahaan di masa depan, bila semangat dan kegairahan kerja tersebut dibebani secara serius oleh perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja yang tinggi tidak harus menyebabkan produktivitas yang tinggi, hal ini hanyalah merupakan suatu pengaruh bagi produktivitas secara keseluruhan, misalnya: sekelompok pekerja yang mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi, tetapi mereka hanya bersendau gurau saja tanpa menghiraukan pekerjaan pada waktu ditinggal oleh pengawasnya. Semangat dan kegairahan kerja pada hakikatnya merupakan pengejawantahan/perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BRI cabang Tahuna. Setiap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja. Meskipun kinerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan, perusahaan tetap harus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka penelitian tentang pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna.
2. Gairah kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI Cabang Tahuna.
3. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT BRI Cabang Tahuna.
4. Etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Mengingat etos kerja dan gairah kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Tahuna, maka pihak Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna baik pimpinan maupun manajemen harus memperhatikan variabel etos kerja dan gairah kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan perusahaan mereka.

2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk etos kerja, gairah kerja, disiplin kerja, serta kinerja karyawan khususnya di sektor perbankan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Duwi, Priyatno 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Yogyakarta, MediaKom.
- Krismasari, Dini. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2 Nomor 4 Oktober 2014. Michael J. Jucius, 1959, Personal Management, Charles E. Tuttle Company, Tokyo.
- Sajangbati, Ivonne A. S. 2013. *Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pt. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung*. Jurnal EMBA, Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 667-678.
- Sinamo, Jansen H. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika. Jakarta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, dan Analisis data (praktik penelitian)*. Cetakan 1.CAPS. Yogyakarta.
- Supranto, j., 1992, *Statistik Pasar Modal*, Rineka Cipta, Jakarta
- Timbuleng, Stela, 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060.
- Tumilaar, R., Brigita. 2015. *Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan SULUT*. Jurnal EMBA, Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Wahid, Ikhasn Abd, 2016. *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Kehutanan*
- Yenti, Nofri. 2014. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Perawat Pada R.S Pmc Pekanbaru*. Jom FEKON Vol. 1 No. 2 Oktober 2014.