

## Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja

Hijrah Wahyudi

STIE Indonesia Pontianak  
Jalan Imam Bonjol No.82-86 Telp.0561-761307  
e-mail: [yudihwy@yahoo.co.id](mailto:yudihwy@yahoo.co.id)

### Abstrak

*Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk seminar yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 12 Juni 2019 bertempat di SD Bina Bhakti yang beralamat di Jalan Adi Sucipto, Kecamatan Sungai Raya Kabupaten Kubu Raya. Seminar ini dihadiri oleh 27 orang yang terdiri dari Pihak Yayasan, Kepala Sekolah, Guru, dan Karyawan. Materi seminar disampaikan secara lisan dan dibantu dengan visual melalui proyektor. Tujuan dari seminar ini untuk menyegarkan kembali mengenai nilai-nilai etika kerja dan meningkatkan praktek nilai-nilai etika kerja di lingkungan kerja agar tujuan yang sudah disepakati bersama dapat dicapai dengan mudah. Metode pelaksanaan seminar ini meliputi ceramah teori dan contoh praktek, serta sesi tanya-jawab dengan peserta. Adapun hasil yang diharapkan dari kegiatan seminar etika kerja ini, yaitu peserta seminar dapat menghayati dan mengamalkan nilai-nilai etika kerja agar kinerja dan prestasi kerja mudah dicapai dengan kualitas yang baik. Untuk tahap lanjutan dari seminar ini, dapat dilakukan workshop mengenai etika kerja dengan durasi waktu yang lebih memadai.*

**Kata kunci:** Kinerja, Prestasi Kerja, Etika Kerja, SD Bina Bhakti

### 1. Pendahuluan

Etika dalam kehidupan manusia merupakan jiwa (ruh) suatu tindakan, dengan tindakan itu perbuatan dinilai, karena dalam setiap perbuatan pasti dalam prakteknya akan diberi predikat-predikat sesuai dengan nilai yang terkandung dalam perbuatan itu sendiri, baik predikat benar ataupun predikat salah. Termasuk salah satu kewajiban manusia di atas dunia adalah mempelajari dan mempraktekan etika yang mulia dan luhur dimana pun manusia itu berada. Sebaliknya, manusia dilarang beraktivitas (baik perkataan maupun perbuatan) yang buruk dan rendah. Etika kerja dibutuhkan untuk menghindari dan menyelesaikan ketika terjadi penyimpangan-penyimpangan yang menyebabkan ketidakadilan dalam organisasi. Ketidakadilan yang dirasakan oleh orang lain akan menyebabkan kehilangan kepercayaan yang akan berdampak buruk bagi organisasi, padahal kepercayaan merupakan dasar atau

landasan yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Di lingkungan sekolah, sudah seharusnya apabila kepala sekolah, guru, dan karyawan menerapkan etika kerja agar tugas-tugas yang dibebankan dapat diselesaikan dengan benar, baik, dan tepat waktu serta dapat mendorong keseimbangan pribadi dan sosial. Adapun etika kerja yang utama di lingkungan sekolah adalah niat tulus ikhlas dalam melaksanakan pengajaran, serta menghindarkan diri dari tujuan-tujuan yang sifatnya duniawi (kekayaan, kedudukan, ketenaran, atau yang semisalnya). Niat tulus ikhlas ini dapat dijabarkan menjadi pertanggungjawaban, pengabdian, kesetiaan, kepekaan, persamaan, dan kepantasan. Etika kerja di lingkungan sekolah diterapkan kepada peserta didik, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja.

Kinerja dapat kita pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, bermoral, dan beretika. Kinerja meliputi aktivitas pencapaian hasil secara umum, sedangkan prestasi kerja meliputi aktivitas pencapaian hasil secara khusus. Adapun indikator-indikator kinerja dan prestasi kerja meliputi: kesetiaan, kualitas dan kuantitas, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Sekolah Dasar (disingkat SD) adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Pendidikan sekolah dasar ditempuh dalam waktu 6 (enam) tahun, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Lulusan sekolah dasar dapat melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah pertama (atau sederajat). Profesi guru mempunyai 2 (dua) tugas penting, yaitu mengajar dan mendidik. Kedua tugas tersebut selalu mengiringi langkah para guru baik pada saat menjalankan tugas maupun diluar tugas mengajar. Mengajar adalah tugas membantu dan melatih anak didik dalam memahami sesuatu dan mengembangkan pengatehuan. Mendidik adalah mendorong dan membimbing anak didik agar maju menuju kedewasaan secara utuh.

Sebagai bagian dari tanggung jawab, para guru diharapkan dalam situasi apapun keberadaannya tetaplah

## Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat 2019

SINDIMAS 2019

STMIK Pontianak, 29 Juli 2019

sebagai pembimbing, pembina perilaku, dan sekaligus model berperilaku manusia beretika. Aktivitas mengajar dan mendidik berkaitan dengan etika, bahkan etika merupakan isi pendidikan dan pengajaran. Pendidik yang sukses bukan hanya dari segi materi, namun juga kaya dalam nilai moral dan spiritualnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penting untuk melaksanakan dan mengingatkan kembali mengenai tingkat kepentingan etika kerja sebagai basis kinerja dan prestasi kerja di lingkungan sekolah. Pada tanggal 12 Juni 2019 penulis melaksanakan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat pada salah satu sekolah dasar yang berdomisili di Kabupaten Kubu Raya tepatnya di Jalan Adi Sucipto Km.8,2 Sungai Raya, yaitu SD Swasta Bina Bhakti yang bernaung di bawah Yayasan Kuning Agung (Marga Huang). Kegiatan tersebut dituangkan dalam bentuk Seminar yang diberi judul "Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja".

Dapat diformulasikan rumusan masalah kegiatan seminar etika kerja, yaitu: "Penyegaran kembali nilai-nilai etika kerja dan peningkatan pelaksanaan etika kerja sebagai basis kinerja dan prestasi kerja pada SD Bina Bhakti"

Adapun tujuan dilakukan kegiatan seminar etika kerja ini, yaitu untuk mengingatkan kembali nilai-nilai etika kerja dan meningkatkan pelaksanaan etika kerja sebagai basis kinerja dan prestasi kerja pada SD Bina Bhakti.

### 2. Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk seminar, dengan perlengkapan yang disediakan panitia adalah komputer, proyektor, pengeras suara, dan kamera. Adapun *rundown* seminar meliputi:

- I. 09.30-09.40: Registrasi peserta yang dilaksanakan oleh panitia
- II. 09.40-09.45: Pembukaan oleh pembawa acara
- III. 09.45-10.05: Sambutan oleh Yayasan Kuning Agung
- IV. 10.05-10.15: Sambutan oleh Kepala Sekolah Bina Bhakti
- V. 10.15-11.15: Presentasi oleh penulis
- VI. 11.15-11.45: Diskusi
- VII. 11.45-11.50: Penutup oleh pembawa acara

### 3. Hasil Pelaksanaan

#### Kajian Pustaka

##### *Kinerja dan Prestasi Kerja*

Rivai (2009) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya

sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. [1]

Dinyatakan oleh Simanjuntak (2011) bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. [2]

Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis, serta berperilaku lainnya. [3]

Menurut Pasolong (2010) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat;
2. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi;
3. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang;
4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan;
5. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya;
6. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai;
7. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya akan berpengaruh kepada kinerjanya. [4]

Ada beberapa indikator untuk penilaian kinerja pegawai, seperti yang dinyatakan oleh Muhammad (2009) yaitu:

1. Pemahaman atas tupoksi; dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Inovasi; memiliki inovasi yang pasotif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
3. Kecepatan kerja; dalam menjalankan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan dan mengikuti metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja; keakuratan kerja; tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama; kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain. [5]

## Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat 2019

SINDIMAS 2019

STMIK Pontianak, 29 Juli 2019

Dikutip dari Rivai (2009) bahwa ada beberapa tujuan diadakan penilaian kinerja, yaitu:

1. Administratif yang bertujuan untuk memberikan promosi, mutasi, dan kenaikan gaji karyawan;
2. Informatif yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan dari karyawan;
3. Motivasional yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan juga untuk mengembangkan diri. [1]

### **Etika Kerja**

Menurut Sinamo (2003), etika suatu ilmu yang membahas tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. [6]

Dikutip dari Bertens (2011) dinyatakan bahwa ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu:

1. Etika deskriptif, yaitu etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan suatu sejarah. Etika ini hanya melukiskan dan tidak memberikan penilaian.
2. Etika normatif, yaitu menentukan benar tidaknya tingkah laku atau tanggapan moral. Bertujuan dan merumuskan prinsip-prinsip etis dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktek.
3. Etika metaetika, yaitu hal ini mempelajari secara khusus sesuatu yang diucapkan secara etis. [7]

Ernawan (2007) menyatakan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan, atau suatu bangsa. Dengan etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya.

Adapun fungsi etika kerja menurut Ernawan (2007) adalah:

1. Pendorong timbulnya perbuatan; etika kerja bisa membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan.
2. Penggairah dalam aktivitas; etika kerja dapat menjadikan seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
3. Pengerak; etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut. [8]

### **Kajian Empiris**

Dengan menjadikan sebanyak 30 orang karyawan di Yayasan Al-Huda Kebumen, Azizah dan Ma'rifah (2018) meneliti pengaruh antara variabel etika kerja islam terhadap kepuasan kerja dengan hasil penelitian bahwa variabel etika kerja islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. [9]

Penelitian Putro (2018) yang menguji pengaruh antara etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan adalah guru yang dikhususkan pada sekolah Islam (madrasah) di Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etika kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan organisasi. Sikap pada perubahan organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Variabel sikap pada perubahan organisasi tidak memediasi hubungan antara variabel etika kerja Islam pada kinerja, dan tidak memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja. [10]

Aryana dan Winoto Tj (2017) menguji pengaruh antara budaya organisasi, etika kerja, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada sebuah universitas dengan menggunakan 74 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel etika kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan variabel loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. [11]

Menjadikan Pondok Pesantren Hidayatullah di Pati sebagai objek penelitian, Subiyanto dan Machbub (2016) menguji pengaruh antara etika kerja terhadap prestasi kerja melalui komitmen organisasi. Sampel yang digunakan sebanyak 167 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja memiliki peranan penting bagi terciptanya komitmen organisasi sehingga pada akhirnya diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja. Variabel etika kerja Islam merupakan variabel penting dalam pembentukan komitmen organisasi dan prestasi kerja pengurus dan karyawan. Adanya peningkatan etika kerja Islam dari pengurus dan karyawan akan memberikan pengaruh pada prestasi kerja, dan adanya peningkatan komitmen organisasi yang lebih baik, maka akan memberikan pengaruh positif pada prestasi kerja pengurus dan karyawan. [12]

Melakukan uji pengaruh antara etika kerja terhadap kinerja manajerial di Kabupaten Kampar dan menggunakan responden sebanyak 53 orang, Aira (2016) membuktikan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. [13]

Rizkawati, Basri, dan Arfan (2014) melakukan penelitian uji pengaruh antara profesionalisme, etika kerja, dan

## Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat 2019

SINDIMAS 2019

STMIK Pontianak, 29 Juli 2019

motivasi terhadap kinerja auditor di Provinsi Aceh. Dengan melibatkan sebanyak 183 responden didapatkan hasil penelitian bahwa variabel profesionalisme, etika kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor baik secara simultan maupun parsial. [14]

Melibatkan sebanyak 360 responden di Pekalongan, Rachmawati dan Sudarma (2016) meneliti pengaruh antara etika kerja islami dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi. Dibuktikan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. [15]

Penelitian yang dilakukan oleh Gerungan, Mandey, dan Walangitan (2017) yang menguji pengaruh antara variabel etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Area Manado. Dengan melibatkan responden sebanyak 67 orang, didapatkan hasil penelitian bahwa secara simultan variabel etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [16]

Mohyi (2016) melakukan penelitian yang menguji pengaruh etika kerja profesional dan orientasi sosial terhadap kinerja pimpinan SKPD Kabupaten Sampang karena selama ini termasuk kabupaten yang memiliki Indeks Pembangunan Manusia (IPM) terendah di Jawa Timur dan termasuk salah satu kabupaten dengan katagori memiliki rumah tangga miskin yang cukup besar. Penelitian ini membuktikan bahwa etika kerja profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan. [17]

Putritama (2018) melakukan penelitian mengenai penerapan etika bisnis Islam dalam industri perbankan syariah. Tujuan penelitian ini adalah mencoba merumuskan bagaimanakan pengawasan penerapan etika bisnis Islam dalam industri perbankan syariah, tantangan etika bisnis Islam dalam industri perbankan syariah, dan tindakan untuk mengatasi tantangan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih banyak tantangan yang harus dihadapi dalam penerapan etika bisnis Islam, sehingga dibutuhkan sinergi para pemangku kepentingan (*stakeholder*) baik eksternal maupun internal untuk mengatasi berbagai tantangan tersebut. [18]

Dengan melibatkan sebanyak 52 pegawai Kecamatan Binjai Selatan sebagai responden, Indrawan (2017) menguji pengaruh etika kerja, pengalaman kerja, dan

budaya kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja, pengalaman kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan. [19]

Bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan persepsi tentang etika bisnis di Kota Batam, Anastasyah dan Hidayat (2017) melakukan uji statistik independen sampel t-test terhadap 185 mahasiswa pada perguruan tinggi terakreditasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan etika bisnis mempengaruhi persepsi mahasiswa. [20]

Sarjana dan Khayati (2016) melakukan pengujian pengaruh etika, perilaku, dan kepribadian terhadap integritas guru SMA Negeri di Kabupaten Bekasi. Dengan melibatkan sebanyak 154 guru sebagai responden, didapatkan hasil penelitian bahwa etika dan perilaku guru memiliki pengaruh positif terhadap kepribadian dan berdampak terhadap integritas guru. [21]

Adapun hasil pelaksanaan dari kegiatan seminar ini yaitu:

1. Peserta seminar disegarkan kembali ingatannya mengenai arti penting dari nilai-nilai etika kerja dalam rangka meningkatkan kinerja dan prestasi kerja.
2. Peserta seminar menyadari dengan mempraktekkan nilai-nilai etika kerja dapat memotivasi diri sendiri dan kelompok untuk lebih bersatu padu dalam mewujudkan tujuan organisasi.
3. Peserta seminar menyadari bahwa nilai-nilai etika kerja dapat mengurangi dan menyelesaikan konflik-konflik yang berpotensi muncul di dalam organisasi.
4. Peserta seminar mengharapkan dapat mengamalkan nilai-nilai etika kerja pada setiap aktivitas mereka.
5. Peserta seminar menjadi lebih bersemangat untuk menjalani aktivitas di masa yang akan datang.



Gambar 1. Penyampaian Materi

## Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat 2019

SINDIMAS 2019

STMIK Pontianak, 29 Juli 2019



Gambar 2. Penyerahan Sertifikat Penghargaan



Gambar 3. Foto Bersama Pihak Yayasan dan Sekolah



Gambar 4. Foto Bersama Peserta Seminar

### 4. Kesimpulan

Dari kegiatan seminar “Kinerja dan Prestasi Kerja Berbasis Etika Kerja” ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etika kerja merupakan faktor penting bagi seseorang atau kelompok orang karena mengandung nilai-nilai perilaku yang benar dan atau baik sesuai dengan ketentuan perilaku.
2. Peserta seminar menyadari kembali, memperhatikan kembali, serta berkeinginan kembali untuk mengamalkan nilai-nilai etika kerja dalam aktivitas sehari-hari.

3. Untuk lebih meningkatkan pemahaman dan pelaksanaan etika kerja, maka tahap selanjutnya dapat dilakukan *workshop/* pelatihan mengenai etika kerja.

### Daftar Pustaka

- [1]. V. Rivai, & E.J. Sagala, “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik”, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009.
- [2]. P. J. Simanjuntak, “Manajemen & Evaluasi Kinerja”, Edisi 3, Jakarta: LP-FEUI, 2011.
- [3]. T. Hani Handoko, “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- [4]. H. Pasolong, “Kepemimpinan Birokrasi”, Bandung: Alfabeta, 2010.
- [5]. F. Muhammad, “Reinventing Local Government Pengalaman dari Daerah”, Jakarta: Elexmedia Komputindo, 2009.
- [6]. J. H. Sinamo, “Ethos Kerja”, Jakarta: Mahardika, 2003.
- [7]. K. Berthens, “Etika”, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- [8]. R. E. Ernawan, “Etika Bisnis”, Bandung: Alfabeta, 2007.
- [9]. S. N. Azizah, & D. Ma’rifah, “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Yayasan Al Huda Kebumen”, Jurnal Rekomen, Vol.1, No.2, pp. 19-26, 2018.
- [10]. P. U. W. Putro, “Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja”, Jurnal Manajemen Indonesia, Vol.18 No.2, pp. 116-125, 2018.
- [11]. P. Aryana, & H. Winoto Tj, “Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ)”, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vo.17, No.2, pp. 89-110, 2017.
- [12]. Subiyanto, & A. Machbub, “Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Organisasi pada Pondok Pesantren Hidayatullah Pati”, Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah, Vol.4, No.2, pp. 353-367, 2016.
- [13]. A. Aira, “Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar, Khutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan”, Vol. 19, No.1. pp. 94-111, 2016.
- [14]. Rizkawati, H. Basri, & M. Arfan, “Pengaruh Profesionalisme, Etika Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Auditor Intern pada Inspektorat Kabupaten/Kota Provinsi Aceh”, Jurnal Magister Akuntansi, Vol. 3, No.4, pp. 94-103, 2014.
- [15]. T. Rachmawati, & K. Sudarma, “Pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepuasan Kerja pada Komitmen Organisasional dengan Motivasi Intrinsik sebagai Variabel Pemediasi”, Management Analysis Journal, Vol.5, No.3, pp. 269-280, 2016.
- [16]. D. Gerungan, S. Mandey, & M. D. Walangitan, “Pengaruh Etika dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Manado”, Jurnal EMBA, Vol.5, No. 2, pp. 1607-1617, 2017.
- [17]. A. Mohyi, “Pengaruh Etika Kerja Profesional dan Orientasi Sosial terhadap Kinerja Pimpinan, Seminar Nasional dan Gelar Produk”, pp. 619-630, 2016.
- [18]. A. Putritama, “Penerapan Etika Bisnis Islam dalam Industri Perbankan Syariah”, Jurnal Nominal, Vol.7 No. 1, pp. 1-20, 2018.
- [19]. M. I. Indrawan, “Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan”, Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu, Vo. 10, No.2, pp. 1851-1857, 2017.
- [20]. D. Anastasyah, & H. Hidayat, “Perbedaan Persepsi tentang Etika Bisnis pada Mahasiswa yang Belum dan Sudah Mempelajari Mata Kuliah Etika Bisnis pada Prodi Akuntansi di Perguruan Tinggi Kota Batam”, Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis, Vol. 5, No.2, pp. 204-212, 2017.
- [21]. S. Sarjana, & H. Hidayat, “Pengaruh Etika, Perilaku, dan Kepribadian terhadap Integritas Guru”, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 1, No.3, 373-393, 2016.