



Pengaruh Etos Kerja dan Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah

¹ Weandy SK Bangun, ² Kaharuddin, ³ Yenni Sofiana Tambunan

^{1,2,3} STIE Al-Washliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
etos kerja,
tim kerja,
kinerja pegawai

Keywords:
work ethic,
teamwork,
employee performance

Email :
weandibangun@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran serta menguji hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 370 orang yang terdiri dari 22 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 10 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K), dan 338 Tenaga Harian Lepas (THL). Sampel diambil sebesar 15% dari populasi, yaitu sebanyak 56 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Etos Kerja, Tim Kerja, dan Kinerja dinyatakan valid dan reliabel, dengan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,300 dan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Tim Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial, kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Secara simultan, Etos Kerja dan Tim Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil uji F. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

This study aims to determine the effect of Work Ethic and Teamwork on Employee Performance at the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Central Tapanuli Regency. This research uses a quantitative descriptive approach to describe and analyze the relationships between variables. The population consists of 370 employees, including 22 civil servants (PNS), 10 contract-based government employees (P3K), and 338 temporary employees (THL). The sample was determined using 15% of the population, resulting in 56 respondents. The data used in this study are primary data collected through questionnaires. The results of the instrument test indicate that all items for the variables of Work Ethic, Teamwork, and Employee Performance are valid and reliable, with Corrected Item-Total Correlation values greater than 0.300 and Cronbach's Alpha values above 0.600. The classical assumption tests show that the data are normally distributed and free from multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation, indicating that the regression model is appropriate. The results of multiple linear regression analysis reveal that Work Ethic and Teamwork have a positive effect on Employee Performance. Partially, both independent variables have a significant effect on performance, as indicated by t-values greater than the t-table and significance values below 0.05. Simultaneously, Work Ethic and Teamwork also have a significant effect on Employee Performance based on the F-test results. Therefore, the hypotheses proposed in this study are accepted.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam organisasi karena memiliki peran strategis dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja individu akan berdampak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik akan mendorong tercapainya tujuan organisasi secara optimal, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai guna meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas secara profesional. Etos kerja yang tinggi

dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kualitas hasil kerja pegawai. Selain itu, etos kerja juga berperan dalam membangun kepercayaan antarpegawai dalam organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Ayu Az-Zahra et al. (2021), etos kerja menjadi fondasi penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling percaya antarindividu dalam organisasi.

Selain etos kerja, keberadaan tim kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kerja tim memungkinkan terjadinya sinergi antarindividu dalam mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif dalam tim dapat menghasilkan ide-ide kreatif serta solusi yang lebih baik dibandingkan dengan kerja individu. Bachtiar (2020) menyatakan bahwa kerja sama merupakan bentuk sinergi kekuatan antarindividu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks organisasi, tim kerja didefinisikan sebagai kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins, 2022). Keberhasilan tim kerja sangat ditentukan oleh interaksi yang baik, kesamaan tujuan, serta kontribusi aktif dari setiap anggota tim.

Tim kerja yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan berbagai keterampilan, pengalaman, dan perspektif yang berbeda. Hastuti (2020) menyatakan bahwa tim kerja merupakan kemampuan individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sama, sedangkan Gaspersz (2019) menekankan bahwa keterlibatan penuh individu dalam organisasi akan meningkatkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, organisasi membutuhkan kerja sama tim yang solid untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Namun demikian, berdasarkan hasil pengamatan awal pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Pengaturan tim kerja belum berjalan secara optimal, ditandai dengan ketidakseimbangan jumlah anggota dalam tim serta munculnya kecemburuan antar tim. Selain itu, etos kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, terlihat dari kurangnya pemahaman terhadap tugas, rendahnya kesadaran untuk bekerja sama, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja dalam tim. Kondisi tersebut diduga berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan tim kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan etos kerja dan efektivitas tim kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran serta menguji hubungan antar variabel yang diteliti. Pendekatan ini dipilih karena mampu menjelaskan kondisi objek penelitian secara sistematis serta menguji hipotesis yang berkaitan dengan hubungan antar variabel pada waktu tertentu (Ghozali, 2019). Penelitian ini berfokus pada hubungan antara variabel independen yaitu etos kerja dan tim kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Penelitian dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Jl. Sinta M. Pohan No. 1, Pandan, Sumatera Utara. Waktu penelitian berlangsung dari April hingga Agustus 2025. Lokasi ini dipilih karena relevan dengan permasalahan penelitian terkait kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 370 orang, terdiri dari pegawai berstatus PNS, PPPK, dan tenaga harian lepas. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik proporsional dengan mengambil 15% dari jumlah populasi, sehingga diperoleh sebanyak 56 responden. Penentuan jumlah sampel ini mengacu pada pendapat Ghozali (2020) yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi besar, maka sampel dapat diambil antara 10% hingga 25% dari total populasi.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (self-report data), yaitu data yang diperoleh dari opini, sikap, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian (Indriantoro & Supomo, 2020). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, serta didukung oleh hasil observasi dan wawancara.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk memahami kondisi kerja pegawai, wawancara dilakukan dengan

pihak terkait untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam, sedangkan kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data kuantitatif. Instrumen penelitian disusun berdasarkan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2020).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari etos kerja dan tim kerja sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Etos kerja diukur melalui indikator seperti kejujuran, kedisiplinan, integritas, dan kerja sama (Afmasdi, 2021). Tim kerja diukur melalui indikator kejelasan tujuan, komunikasi, tanggung jawab, serta koordinasi dalam tim (Robbins & Judge, 2020). Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Wibowo, 2020).

Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi item terhadap skor total, di mana item dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi $\geq 0,30$ (Situmorang & Lutfi, 2020). Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha $> 0,70$ menunjukkan reliabilitas yang tinggi (Siregar, 2020).

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar analisis. Model regresi yang baik harus bebas dari pelanggaran asumsi klasik sehingga hasil estimasi dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2019; Sunjoyo et al., 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antar variabel, sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah memiliki tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebesar 76,8%, diikuti oleh S1 sebesar 17,8%, S2 sebesar 3,6%, dan D-III sebesar 1,8%. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun sebesar 64,2%, diikuti usia 41–50 tahun sebesar 30,3% dan usia 51–60 tahun sebesar 5,5%. Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebesar 87,5%, sedangkan perempuan sebesar 12,5%.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,43 yang termasuk dalam kategori baik. Variabel tim kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38 yang juga berada dalam kategori baik. Sementara itu, variabel kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata sebesar 3,55 yang menunjukkan kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum etos kerja, tim kerja, dan kinerja pegawai berada pada kondisi yang cukup optimal.

Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel etos kerja, tim kerja, dan kinerja memiliki nilai corrected item-total correlation lebih besar dari 0,30, sehingga dinyatakan valid (Situmorang & Lutfi, 2020). Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,90, yang berarti seluruh instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (Siregar, 2020).

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi seluruh persyaratan analisis regresi. Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal berdasarkan grafik histogram dan P-P Plot. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada scatterplot, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,036 yang berada di antara batas $2 - d$ dan $2 + d$, sehingga tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2019).

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa etos kerja memiliki koefisien sebesar 0,676 dan tim kerja sebesar 0,734, yang berarti keduanya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,618 menunjukkan bahwa 61,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh etos kerja dan tim kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,638 dan signifikansi $0,040 < 0,05$. Tim kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 2,792 dan signifikansi $0,025 <$

0,05. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,486 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti etos kerja dan tim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Ayu Az-Zahra et al. (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Selain itu, tim kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, serta koordinasi yang terstruktur dalam tim mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2020) bahwa tim kerja yang solid dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu karena adanya sinergi antar anggota tim.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan korelasi, tim kerja memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan dibandingkan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Satuan Polisi Pamong Praja, keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh efektivitas kerja tim dalam menjalankan tugas secara bersama-sama.

Nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% menunjukkan bahwa etos kerja dan tim kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat 38,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan tidak hanya berfokus pada dua variabel tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti etos kerja serta faktor eksternal seperti kerja sama tim (Wibowo, 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan etos kerja pegawai melalui pembinaan dan pelatihan, serta memperkuat kerja tim melalui koordinasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang jelas agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Etos Kerja dan Tim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari 0,300 serta reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,600 bahkan mencapai $>0,90$ yang menunjukkan reliabilitas sangat tinggi. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi, sehingga model regresi layak digunakan. Analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 61,8% yang berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh Etos Kerja dan Tim Kerja, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 46,834 + 0,676X_1 + 0,734X_2$, yang menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Tim Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, Etos Kerja dan Tim Kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta secara simultan kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tapanuli Tengah dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan, meningkatkan efektivitas tim kerja berbasis tugas, memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi untuk meningkatkan motivasi kerja, memanfaatkan teknologi informasi guna meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, serta mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Abdullah. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 118–134.
- Afmasdi, J., & Suit. (2021). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ayu Az-Zahra, R. S., Jaelani, A., & Nursi, M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 2(2), 38–44.
- Bachtiar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Chang, R. Y. (2019). *Sukses melalui kerja sama tim*. Jakarta: Gramedia.
- Chaplin, M. F., & Bucke. (2021). *Enzyme Technology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Dantes, N. (2020). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gaspersz, V. (2019). *Sistem Manajemen Kinerja Terintegrasi*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gibson. (2021). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, R. (2020). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hastuti, S., & Wijayanti, L. (2020). Kinerja Manajerial: Hasil Kerjasama Tim. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 10–18.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, R. (2019). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mekar Pustaka.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kusriyanto, B. (2021). *Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Lasahido. (2021). *Membangun Tim yang Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melda Wiguna, dkk. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Universitas Pamulang.
- Pabundu, T. (2021). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Petty, W. (2019). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rusyan, T. (2021). *Etos Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas*. Bandung: Alfabeta.
- Sandra, D. (2021). *Teamwork*. Bandung: Progressio.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2021). *SDM dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2019). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Situmorang, & Lufti. (2020). *Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Medan: USU Press.
- Smither, J. W., & McIntire, M. (2022). *Organization Development Strategies*. Harper & Collins.
- Stephen, R., & Timothy. (2020). *Kerja Sama yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk. (2021). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tasmara, T. (2021). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Teguh, A. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Tracy, B. (2020). *Pemimpin Sukses*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Veronika Tamaya, dkk. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Nusa Nipa.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Williams, P. (2019). *The Magic of Teamwork*. Jakarta: Grasindo.
- Yenni Sofiana Tambunan, dkk. (2023). Pengaruh Pembinaan dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi STIE Al Washliyah*.
- STIE Al-Washliyah Sibolga. (2025). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Sibolga.