

SINERGI NILAI TERINTEGRASI : HARMONISASI ETIKA DAN ETOS KERJA SERTA AKSELERASI BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Abdul Chatim Pramono,^{1,*} Faula Arina,²

¹ Program Studi Manajemen Relasi Industri, Politeknik Krakatau Cilegon

² Program Studi Statistika, Fakultas Teknik, Universitas Tirtayasa Cilegon

*Corresponding author: chatim.pramono@gmail.com

Article history

Received:

09-01-2026

Accepted:

25-02-2026

Published:

01-03-2026

Copyright © 2024
Jurnal Manajemen
dan Teknik

Open Access

Abstrak

Penyelarasan struktural nilai-nilai di dalam organisasi menentukan tingkat keberlanjutan sumber daya manusia dan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara konseptual dan empiris model integratif dari etika kerja, budaya kerja, dan perilaku korporasi dalam mendorong kinerja pegawai. Dengan menggabungkan pendekatan kombinasi (mixed-methods) yang menyatukan analisis kuantitatif regresi linier berganda terhadap 48 responden pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten propinsi Sumatera bagian Selatan dengan Systematic Literature Review (SLR) terhadap karya akademik periode 2020–2025, penelitian ini menawarkan pandangan yang holistik. Temuan kuantitatif empiris menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berkontribusi sebesar 68,3% terhadap kinerja, sedangkan etos kerja berkontribusi sebesar 50,9%. Secara simultan, budaya kerja dan etos kerja berpengaruh secara struktural terhadap kinerja pegawai sebesar 68,9%. Sintesis kualitatif mengonfirmasi bahwa kerangka etika yang kuat membentuk budaya perusahaan yang profesional, yang secara fundamental bertindak sebagai katalis bagi etos kerja proaktif. Integrasi ketiga pilar ini menciptakan ekosistem yang meminimalkan pelanggaran etis, mengakselerasi motivasi tempat kerja, dan membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Etika Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract

The structural alignment of values within an organization determines the level of human resource sustainability and performance. This study aims to conceptually and empirically examine the integrative model of work ethics, work culture, and corporate behavior in driving employee performance. By combining a quantitative approach utilizing multiple linear regression analysis on 48 respondents at the Investment and One-Stop Integrated Services Agency (DPMPTSP) in the Regency of South Sumatra Province with a Systematic Literature Review (SLR) of academic works from 2020–2025, this research offers a holistic view. The empirical quantitative findings indicate that work culture partially contributes 68.3% to performance, while work ethic contributes 50.9%. Simultaneously, work culture and work ethic structurally affect employee performance by 68.9%. The qualitative synthesis confirms that a robust ethical framework forms a professional corporate culture, which fundamentally acts as a catalyst for a proactive work ethic. The integration of these three pillars creates an ecosystem that minimizes ethical misconduct, accelerates workplace motivation, and establishes sustainable competitive advantages.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Ethic, Work Ethics.

1.0 PENDAHULUAN

Arah dan kebijakan desentralisasi otonomi daerah di Indonesia saat ini sangat terfokus pada penyediaan pelayanan publik yang nyata, efisien, transparan, dan bertanggung jawab. Tujuan strategis ini hanya dapat terwujud jika pegawai sebagai pilar utama sumber daya manusia (SDM) dibekali oleh kompetensi dan kinerja yang sesuai atau bahkan melebihi standar yang dibutuhkan oleh organisasi. Peningkatan kinerja individu pada dasarnya merefleksikan kemampuan total organisasi dalam mengelola anggotanya untuk bekerja secara optimal demi mencapai visi jangka panjang. Kinerja itu sendiri merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja konkret yang dihasilkan sesuai dengan peran, wewenang, dan tanggung jawabnya dalam organisasi, sepanjang tidak bertentangan dengan hukum, moral, maupun etika.

Kinerja pegawai yang tinggi merupakan modal utama bagi organisasi untuk mewujudkan efektivitas operasional. Kendati demikian, SDM juga dapat menjadi pemicu utama terjadinya inefisiensi dan pemborosan di segala lini jika manajemen organisasi gagal memformulasi kebijakan pengelolaan yang berdayaguna. Performa yang superior tidak dapat lahir dari kebetulan belaka, melainkan diwujudkan dari itikad baik, integritas, keikhlasan individu, disiplin, serta dijalankannya budaya organisasi yang mendukung profesionalisme. Dalam ranah operasional pelayanan publik, seperti yang diamati pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten propinsi Sumatera bagian Selatan, fenomena penurunan kinerja kerap kali muncul. Indikator melemahnya kinerja terlihat dari sikap pegawai yang kurang agresif, rendahnya inovasi, rentannya keterlambatan penyelesaian administrasi, serta kurang efektifnya pemanfaatan waktu kerja. Kondisi ini diyakini berakar dari lemahnya internalisasi budaya kerja dan rendahnya etos kerja pegawai.

Budaya kerja didefinisikan sebagai seperangkat asumsi, sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma bersama yang dikembangkan dalam organisasi sebagai pedoman perilaku bagi segenap anggotanya untuk mengatasi dinamika eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi memegang peranan penting sebagai instrumen pengikat yang membedakan satu institusi dengan institusi lainnya. Di sisi lain, faktor non-teknis yang tidak kalah penting adalah etos kerja, yaitu norma budaya yang mendukung seseorang untuk bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan memiliki nilai intrinsik yang luhur dan bernilai ibadah. Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi akan memandang pekerjaan sebagai roh keberhasilan, sehingga memicu inisiatif, kreativitas, dan ketahanan tinggi di bawah tekanan.

Meskipun kajian mengenai pengaruh budaya organisasi atau etos kerja secara parsial terhadap kinerja telah banyak dilakukan, masih terdapat keterbatasan literatur yang mengintegrasikan aspek etika bisnis, etos kerja, dan budaya organisasi dalam satu model integratif yang utuh di Indonesia. Etika kerja—yang melibatkan kejujuran, keadilan, dan transparansi—merupakan fondasi awal yang membentuk iklim organisasi. Ketika etika berjalan baik, budaya perusahaan yang sehat akan terbentuk, yang pada gilirannya menumbuhkan etos kerja unggul pada tingkat individu. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif, baik melalui pembuktian empiris

kuantitatif lapangan maupun lewat pendekatan Systematic Literature Review (SLR), mengenai bagaimana sinergi antara etika, etos kerja, dan budaya organisasi mampu mengonstruksi peningkatan kinerja pegawai secara signifikan dan berkelanjutan.

2.0 METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kombinasi metode (mixed-method konseptual) yang menggabungkan analisis kuantitatif lapangan dengan Systematic Literature Review (SLR) deskriptif berbasis data sekunder. Langkah ini diambil guna memperoleh sintesis pengetahuan konseptual yang kuat sekaligus pembuktian empiris yang valid di lapangan.

2.1. Metode Kualitatif Systematic Literature Review (SLR)

Tahapan SLR diadaptasi dari metodologi tinjauan pustaka sistematis yang terstruktur, meliputi empat tahap utama:

1. *Identifikasi*: Melakukan pencarian literatur komprehensif pada platform Google Scholar dan database jurnal terakreditasi SINTA/Scopus menggunakan kata kunci kombinasi seperti “etika kerja”, “etos kerja”, “budaya organisasi”, dan “kinerja pegawai” untuk publikasi rentang tahun 2020–2026. Total ditemukan 8 sumber utama akademik yang relevan secara substansial.
2. *Seleksi*: Menyortir artikel berdasarkan kriteria inklusi, yaitu jurnal yang mendiskusikan hubungan timbal balik antara variabel etika, etos, budaya, dan produktivitas kerja.
3. *Verifikasi*: Memeriksa kelayakan metodologi, kredibilitas peer-review, serta kebaruan temuan artikel yang dipilih untuk memastikan validitas data sekunder.
4. *Kombinasi dan Menyimpulkan*: Melakukan sintesis kritis, membenturkan hasil empiris kuantitatif dengan teori-teori mapan yang ada untuk membangun potret kesimpulan holistik.

2.2. Metode Kuantitatif Lapangan

Penelitian kuantitatif dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Kabupaten propinsi Sumatera bagian Selatan. Variabel yang diuji meliputi Budaya Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 55 orang tenaga struktural dan staf. Teknik penentuan sampel menggunakan metode jenuh (seluruh populasi dijadikan sampel) di mana diperoleh 48 responden pegawai yang mengisi kuesioner secara lengkap setelah dikurangi peneliti dan data pencilan. Pengumpulan data sekunder dilakukan lewat observasi, dokumentasi, dan angket terstruktur. Alat analisis data menggunakan program statistik SPSS versi 21.0 dengan pengujian yang mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji serempak (uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi $\alpha=0,05$.

3.0 HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi dari Hasil dan Pembahasan berupa hasil dari penelitian beserta pembahasannya. Pada bab ini tidak diperbolehkan hanya menampilkan data hasil penelitian tanpa pembahasan.

Isi dari pembahasan, dapat pula dibandingkan dengan data hasil penelitian dari peneliti lain. Kemukakan apakah hasil penelitian sejalan dengan teori yang ada atau dengan penelitian lain yang sejenis. Dampak dari perubahan variabel yang telah dikemukakan di Bab Metode juga harus dijelaskan beserta alasan ilmiahnya.

3.1. Analisis Empiris Kuantitatif Lapangan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, hubungan kausalitas antara variabel Budaya Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dipaparkan melalui pengujian regresi linier berganda berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1 , X_2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-count	Sig.
1 (Constant)	9.177	3.046		3.013	.004
Budaya Kerja (X_1)	0.907	0.174	0.982	5.213	.000
Etos Kerja (X_2)	0.149	0.163	0.172	2.916	.003
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dari Tabel 1 adalah:

$$Y = 9,177 + 0,907X_1 + 0,149X_2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 9,177 menjelaskan bahwa jika Budaya Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) bernilai nol, maka variabel Kinerja Pegawai akan tetap konstan pada angka 9,177 poin. Koefisien regresi Budaya Kerja sebesar 0,907 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin variabel budaya kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,907 poin. Begitupun dengan koefisien Etos Kerja sebesar 0,149, yang bermakna tiap peningkatan 1 poin etos kerja akan menaikkan kinerja sebesar 0,149 poin.

Selanjutnya, untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan (bersama-sama), dilakukan analisis melalui uji F sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-count	Sig.
Regression	504.793	2	252.396	51.954	.000 ^b
Residual	228.327	45	4.858		
Total	733.120	47			
b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1					

Berdasarkan Tabel 2, nilai F-hitung diperoleh sebesar 51,954, yang mana nilai tersebut jauh lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,195 dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 yang berada di bawah taraf $\alpha=0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama-sama Budaya Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel kinerja yang mampu dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	0.689	0.675	2.204
c. Predictors: (Constant), X_2 , X_1				

Nilai R Square yang didapat adalah sebesar 0,689. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 68,9% variasi perubahan variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel budaya kerja dan etos kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variasi variabel-variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial, kontribusi pengaruh budaya kerja tercatat sebesar 68,3% sedangkan etos kerja memberikan kontribusi sebesar 50,9%.

3.2. Analisis Tinjauan Pustaka Sistematis (SLR)

Sintesis kualitatif dari delapan literatur utama serta kajian empiris eksternal memperkuat dan memperdalam temuan kuantitatif di atas. Berdasarkan ekstraksi data, peran masing-masing komponen nilai dapat diuraikan ke dalam empat klaster temuan utama:

1. *Peran Etika dalam Membentuk Iklim Kerja Profesional*: Kerangka etika kerja yang kokoh, seperti integritas, transparansi, dan akuntabilitas, terbukti secara signifikan meningkatkan kepercayaan stakeholder serta membangun komitmen afektif pegawai. Penerapan standar etika yang eksplisit melalui code of conduct mengondisikan ruang kerja yang aman secara psikologis, bebas dari diskriminasi, dan meminimalisasi pelanggaran moral, yang berujung pada tingginya loyalitas pegawai.
2. *Pemupukan Etos Kerja melalui Intervensi Sistemik*: Etos kerja berupa kedisiplinan dan inisiatif mandiri berkorelasi positif kuat terhadap produktivitas kerja dengan koefisien korelasi yang tinggi ($r=0,65$). Etos kerja unggul tidak tumbuh secara organik begitu saja, melainkan didorong oleh adanya motivasi intrinsik pegawai yang disokong oleh program pelatihan berkelanjutan, sistem insentif/penghargaan berbasis kinerja (performance-based rewards), serta pelibatan pegawai dalam keputusan strategis korporasi.
3. *Manajemen Budaya Organisasi sebagai Stimulus Perilaku Adaptif*: Budaya perusahaan yang adaptif memfasilitasi lahirnya perilaku inovatif serta menekan angka turnover intention (keinginan keluar) pegawai dengan korelasi budaya-kinerja sebesar 0,58. Budaya organisasi bertindak sebagai lensa bagi pegawai dalam memahami karakteristik

lingkungan kerjanya. Jika persepsi pegawai terhadap budaya kerja dinilai kurang baik, hal itu akan menghambat efektivitas operasional, sehingga perbaikan budaya secara berkala mutlak diperlukan.

4. *Sinergi Alur Jalur Mediasi Nilai*: Terdapat bukti empiris kuat mengenai jalur mediasi signifikan dari budaya organisasi dalam menjembatani hubungan antara etika kerja terhadap etos kerja dan kinerja pegawai ($\beta=0,43$). Sinergi ini menegaskan bahwa intervensi manajemen tidak akan berjalan optimal jika hanya berfokus pada dorongan motivasi tanpa melakukan pembenahan pada struktur nilai budaya organisasi dan etika bisnis korporasi secara terintegrasi

4.0 KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan pembuktian teoritis dan empiris bahwa etika kerja, etos kerja, dan budaya organisasi merupakan tiga pilar utama yang saling bertautan secara sinergis dalam mengonstruksi kinerja pegawai. Hasil analisis kuantitatif membuktikan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara simultan memberikan kontribusi signifikan sebesar 68,9% terhadap variasi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan DPMPTSP di Kabupaten propinsi Sumatera bagian Selatan, dengan budaya kerja memegang kontribusi parsial yang lebih dominan.

Sementara itu, hasil sintesis literatur mengonfirmasi bahwa etika kerja bertindak sebagai landasan moral dan kompas perilaku yang melahirkan kenyamanan psikologis serta keadilan. Etika yang kokoh mendasari terbentuknya budaya organisasi yang sehat dan adaptif, yang selanjutnya menstimulasi penguatan etos kerja individu berupa kedisiplinan, komitmen total, dan inisiatif produktif. Dengan demikian, performa tinggi yang berkelanjutan di dalam organisasi tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan keahlian teknis atau sistem formal, melainkan melalui penciptaan ekosistem nilai tempat kerja yang terintegrasi secara utuh.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan temuan yang diperoleh, dirumuskan beberapa rekomendasi strategis bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Pertama, organisasi disarankan untuk segera merumuskan kebijakan etika yang terstruktur melalui penyusunan kode etik formal, pelatihan etika kerja secara periodik, dan penerapan kepemimpinan etis yang konsisten guna mengeliminasi pelanggaran moral di tempat kerja.

Kedua, peningkatan etos kerja pegawai perlu diakselerasi melalui penyelenggaraan program pelatihan kemandirian (soft skills) yang berfokus pada tanggung jawab personal, manajemen waktu, pembinaan karakter, serta didukung oleh formulasi sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan.

Ketiga, manajemen dituntut untuk mengelola dan mengaudit budaya organisasi secara berkala agar tetap adaptif terhadap perubahan eksternal, membangun iklim komunikasi dua arah, toleransi terhadap kegagalan yang terukur demi memacu inovasi, serta memprioritaskan perbaikan motivasi kerja pegawai secara simultan demi

tercapainya keunggulan kompetitif organisasi yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Endri, E., Utama, A. P., Aminudin, A., Effendi, M. S., Santoso, B., & Bahiramsyah, A. (2021). Coal price and profitability: Evidence of coal mining companies in Indonesia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(5), 363-368. <https://doi.org/10.32479/ijeep.11503>
- [2] Febriyanti, A., & Izzati, U. A. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dan etos kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 714-732.
- [3] Ferrell, O. C., & Fraedrich, J. (2021). *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases* (12th ed.). Boston: Cengage.
- [4] Graves, M., Juel, C., Graves, B., & Dewitz, P. (2011). *Teaching reading in the 21st century, motivating all learners*. Boston, Massachusetts: Allyn & Bacon.
- [5] Herwanto, H., & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1408-1418.
- [6] Hofstede, G. (2021). *Working with Cultural Differences* (3rd ed.). London: Nicholas Brealey.
- [7] Jaya Sutisna, A., & Agustina, N. (2022). Pengaruh efikasi diri, etos kerja, dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Banten. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 130-132.
- [8] Khairani, N., Anitra, V., & Hadiyanti, S. U. E. (2025). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya kerja sebagai mediator. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 519-529.
- [9] Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2021). *The Leadership Challenge* (7th ed.). Hoboken: Wiley.
- [10] Meranti, I. D. I. (2020). Implementasi etos kerja Islam dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banyuwangi). *Economic: Jurnal Ekonomi dan Hukum Islam*, 5(1), 13-18.
- [11] Mesmer, H. A. E., & Griffith, P. L. (2005). Everybody's selling it: But just what is explicit, systematic phonics instruction? *International Reading Association*, 366-376.
- [12] Misiu, S. M., & Wijono, S. (2022). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada pegawai X (Effect of work ethic on performance on employees X). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(7), 7185-7194.
- [13] Nasution, A. H., & Islamiati, D. (2022). Pengaruh etika kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT Sealtek Prima Perkasa. *Dynamic Management Journal*, 6(1), 10-20.
- [14] Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., & Feldman, D. C. (2022). Work ethic, job performance, and turnover intention: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 425-439. <https://doi.org/10.1037/apl0000932>

- [15] Pramono, A. C., & Arina, F. (2024). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Teknik (JuMat)*, 2(1), 80-87.
- [16] Purnomo, A., & Susanto, H. (2022). Mediation effect of organizational culture on ethics and employee performance in Indonesian SMEs. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 10(2), 112–125.
- [17] Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- [18] Ritonga, M. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Repository Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas*, 3(2), 45-58.
- [19] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). London: Pearson.
- [20] Santoso, B., & Kasih, T. P. (2024). Green lean concept for measurement of sustainable performance mediated by organizational culture in oil & gas and petrochemical industry. *International Review of Management and Marketing*, 14(5), 88-100. <https://doi.org/10.32479/irmm.16621>
- [21] Santoso, B., Susanti, M., & Purnawan, R. (2024). Analisis Data Kualitatif dengan NVivo: Panduan Teori dan Praktik. Bengkulu: CV. Qianzy Sains Indonesia.
- [22] Schein, E. H. (2020). *Organizational Culture and Leadership* (6th ed.). Hoboken: Wiley.
- [23] Septiandri, S., & Tjahjadi, K. (2022). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 161-172.
- [24] Septiani, T. A., & Ikhwan, K. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Warta Dharmawangsa*, 15(4), 468-486.
- [25] Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh penerapan budaya kerja (corporate culture) terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(3), 43–59.
- [26] Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja, sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 44–85.
- [27] Sinta, E. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap kompetensi kepribadian guru di SMAN 1 Pringsewu (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- [28] Sinambela, L. P. (2022). *Manajemen SDM: Membangun Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai (Literature review). *Worldview: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2(1), 43-60.
- [30] Trevino, L. K., & Nelson, K. A. (2021). *Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right* (8th ed.). Hoboken: Wiley.
- [31] Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 319-334.