

Hubungan Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Dengan Perilaku Produktif Guru Pendidikan Jasmani Di Sekolah Menengah Kejuruan Kota Cimahi

Guntur Prybadi¹, Akhmad Sobarna², Rony Mohamad Rizal³,
Idris Supriadi⁴

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Pasundan Cimahi

¹guntur.prybadi@stkippasundan.ac.id, ²akhmadsobarna9@gmail.com

³denrony@gmail.com, ⁴idrissupriadi91@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel budaya organisasi, etos kerja, dan perilaku produktif. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan instrumen kuesioner. Hasil pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku produktif guru pendidikan jasmani. Pada hasil uji F hipotesis ketiga, diperoleh nilai f hitung yang membuktikan bahwa etos kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap perilaku produktif guru pendidikan jasmani. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif guru pendidikan jasmani. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa tidak hanya etos kerja dan budaya organisasi yang berhubungan dengan perilaku produktif guru pendidikan jasmani, tetapi ada banyak variabel lain yang berhubungan dengan perilaku produktif.

Kata kunci: Etos Kerja, Budaya Organisasi, Perilaku Produktif

Abstract

The aim of this research is to determine the direction and strength of the relationship between organizational culture variables, work ethic and productive behavior. The research method used is descriptive quantitative with a questionnaire instrument. The results of testing the second hypothesis concluded that the organizational culture variable had a significant relationship with the productive behavior of physical education teachers. In the results of the third hypothesis F test, the calculated f value was obtained which proves that work ethic and organizational culture simultaneously have a positive and significant relationship to the productive behavior of physical education teachers. So it can be concluded that there is a positive relationship between work ethic and organizational culture and the productive behavior of physical education teachers. The implication of the results of this research is that it is not only work ethic and organizational culture that are related to the productive behavior of physical education teachers, but there are many other variables that are related to productive behavior.

Keywords: Work Ethic, Organizational Culture, Productive Behavior

Article Information Received: 28-05-2024 Revised: 26-06-2024 Accepted: 30-06-2024

PENDAHULUAN

Pada Abad XXI yang dikatakan sebagai abad informasi, abad mega kompetisi, abad profesionalisasi, dan abad globalisasi dalam praktek nyata di lapangan, telah memperlihatkan kemampuan perputaran rodanya yang mulai menggilas siapa saja yang

tidak siap untuk ikut bergulir dengan laju dinamika abad ini. Salah satu korban utama dari kemampuan perputaran roda abad XXI ini adalah lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan ini, terutama yang ada di negara-negara berkembang, ada banyak lembaga pendidikan yang terpaksa mati suri sehingga terpaksa menutup lembaganya. Namun, sebaliknya, di dunia pendidikan yang ada pada banyak negara berkembang, juga ada banyak tumbuh lembaga pendidikan Nasional maupun Internasional yang mewah dan berhasil.

Uraian di muka memperlihatkan adanya unsur paradoksal yang tumbuh dan berkembang dilembaga pendidikan dewasa ini yaitu adanya tantangan dan kesempatan. Di satu pihak, tantangan pemutusan hubungan kerja Guru Penjas perlu diatasi sebaik dan sesegera mungkin, begitu juga kesempatan pembangunan lembaga-lembaga pendidikan baru yang terjangkau oleh rakyat kecil juga perlu segera diraih.

Selain itu, bagi lembaga pendidikan yang masih berlangsung, harus segera memperbaiki pengelolaan manajerial lembaga pendidikan semaksimal mungkin. Sebagaimana diketahui, ada banyak faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah lembaga pendidikan. Seperti yang dikemukakan oleh (Mahanggoro, 2018) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi komitmen kuat terhadap visi dan misi organisasi, Struktur dan desain pekerjaan, motivasi, disiplin kerja serta etos kerja yang mendukung ketercapaian target, dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, kebijakan perusahaan yang bisa merangsang (trigger) kreativitas dan inovasi, Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan atau rekan kerja, praktik manajemen yang diterapkan pimpinan, lingkungan kerja ergonomis, kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, maupun keterampilan yang dikuasai, komunikasi inter dan antar individu dalam membangun kerja. Faktor internal yang berkaitan dalam penelitian ini yaitu perilaku produktif staf pengajar khususnya guru PENJAS.

Etos kerja merupakan sikap hidup yang bersedia bekerja keras, penuh semangat untuk mampu menolong diri sendiri atau mandiri, berpola hidup sederhana, mampu bekerja sama dengan sesama manusia atas dasar gotong royong dan kekeluargaan serta selalu berpikir kreatif dan maju (Sagir, 2000). Selain itu menurut (Tasmara, 2002) mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa kerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan, dan amanah.

Belajar merupakan aktivitas menuju kehidupan yang lebih baik secara sistematis. Proses belajar terdiri atas tiga tahapan, yaitu tahap informasi, transformasi, dan evaluasi. Yang di maksud dengan tahap informasi adalah proses penjelasan, penguraian, atau pengarahan mengenai prinsip-prinsip struktur pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Tahap transformasi adalah proses pengalihan atau perpindahan prinsip-prinsip struktur tadi ke dalam diri peserta didik. Proses transformasi di lakukan melalui informasi. Namun, informasi itu harus dianalisis, diubah, atau ditransformasikan ke dalam bentuk yang lebih abstrak atau konseptual agar dapat digunakan dalam konteks yang lebih luas. Dalam hal ini, peranan dan bantuan pengajar sangat di perlukan (Rohendi, 2021).

Pada dasarnya, pelaksanaan proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik apabila faktor-faktor yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran seperti peserta didik, pendidik, sarana dan prasarana pendidikan saling mendukung. Guru yang berperan sebagai pendidik dinilai memegang peranan penting demi tercapainya kualitas proses belajar mengajar yang diharapkan. Guru harus bekerja secara efisien, efektif dan produktif. Secara keseluruhan guru harus mencapai kinerja yang bagus. Kinerja guru yang bagus bisa dicapai salah satunya adalah guru harus memiliki etos kerja yang tinggi. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh para pengelola sekolah adalah dengan membentuk sekolah sebagai

suatu organisasi pendidikan yang bersifat kondusif dengan mengembangkan suasana demokratis di kalangan personilnya yang meliputi staf tata usaha dan tenaga pendidik atau guru.

Budaya organisasi terbukti mampu menjadi kontrol dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan dengan menjadikan sebuah lembaga pendidikan menjadi lebih maju, konsisten, dan antisipatif terhadap perkembangan lingkungan. Kuat dan kentalnya budaya organisasi di dalam sebuah lembaga pendidikan pastinya akan bisa memberikan kontribusi yang sangat berarti bagi karyawan dalam hal tentang pemahaman suatu persoalan yang perlu diselesaikan dan menjadi keunggulan dalam menghadapi tantangan. Budaya organisasi yang baik dan positif menjadikan suatu lembaga pendidikan lebih percaya diri, kuat dan stabil. Demi kepentingan bersama lembaga pendidikan harus bisa menanamkan pentingnya budaya organisasi kepada guru karena akan menyadarkan mereka bahwa setiap manusia memiliki sifat, peran dan ketergantungan satu dengan lainnya. Sikap tersebut yang nantinya akan menciptakan harmonisasi hubungan terhadap sesama anggota atau karyawan dengan menghasilkan team work yang handal dengan harapan bisa menaikkan produktivitas kerja.

Suasana kondusif sangat diperlukan mengingat semakin beratnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas lembaga pendidikan khususnya sekolah, sedangkan pengelola atau kepala sekolah tidak akan mampu untuk menjawab tuntutan tersebut tanpa menjalin kerjasama yang baik dengan setiap personil sekolah, terutama sekali para guru. Untuk membentuk budaya organisasi (sekolah) yang efektif, seluruh pemangku kepentingan di sekolah perlu memahami dan bergerak dalam suatu kesamaan visi dan misi sekolah. Budaya organisasi di sekolah atau budaya sekolah merupakan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan sebagai hasil kesepakatan bersama yang melahirkan komitmen seluruh personil untuk melaksanakannya secara konsekuen dan konsisten. Budaya sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian budaya yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu sekolah khususnya dan mutu pendidikan secara umum.

Bertolak dari temuan di muka, peneliti merasa terpanggil untuk melakukan kajian tentang kedua variabel etos kerja dan budaya organisasi sebagai variabel kriteria dan perilaku produktif sebagai variabel terikat di dalam penelitian ini.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel berikut ini: budaya organisasi, etos kerja dan perilaku produktif.

Hipotesis merupakan pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan. Kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan. Berdasarkan teori tersebut, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini: (1) Terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dengan Perilaku produktif Guru Penjas. (2) Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif Guru Penjas. (3) Terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Perilaku Produktif Guru Penjas.

KAJIAN TEORETIK

Etos kerja ialah tindakan total seorang pegawai yang disertai dengan komitmen dan mengarah pada tindakan positif terhadap hasil kerjanya. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan etos kerja Guru Penjas adalah sikap mental Guru Penjas untuk menghasilkan hasil kerja yang baik dan bermutu, tercermin dalam praktik kerja Guru Penjas yang ulet, disiplin, proaktif, obyektif, konsisten dan mandiri.

Budaya organisasi merupakan sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

Perilaku produktif hasil atau ukuran yang menjadi pembanding antara input seperti sumber daya, tenaga kerja terhadap output yang dihasilkan oleh kinerja karyawan pada suatu industri seperti tindakan konstruktif, percaya diri, bertanggung jawab, memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan ke depan, mampu mengatasi persoalan dengan lingkungan yang berubah-ubah, mempunyai kontrol yang positif terhadap lingkungannya, memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dengan instrument angket. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah SMK se Kota Cimahi yang dimulai pada tanggal 26 Oktober 2023 sampai dengan selesai. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data Etos Kerja dan data budaya Organisasi dan data Perilaku Produktif Guru Penjas. Ada tiga jenis data yang dijaring dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan sendiri untuk masing-masing variabel. Data dijaring dengan menggunakan instrumen yang berbentuk skala penilaian terhadap pernyataan dengan lima rentang jawaban berskala lima yaitu skala likert. Penggunaan angket dalam penelitian ini didasari oleh variabel yang digunakan yaitu antara lain : etos kerja, budaya organisasi dan perilaku produktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indikator etos kerja terdiri dari sikap kerja guru, kemauan guru dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan karyawan dalam bekerja, serta kesungguhan karyawan ketika bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara etos kerja dengan perilaku produktif guru penjas yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar 0,008 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung > t table sebesar $1,787 > 1,717$ sehingga disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

Dari hasil pengolahan data membuktikan bahwa adanya hubungan antara etos kerja dengan perilaku produktif guru penjas yang di dukung oleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara etos kerja dengan perilaku produktif sebesar 0,025 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara etos kerja dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika etos kerja meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi etos kerja dengan perilaku produktif sebesar 0,025 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah.

Budaya organisasi memperlihatkan sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dan sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail, dimana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut baik secara orientasi tim maupun individu yang memiliki sikap inovatif, agresif dan kompetitif. Karakteristik budaya organisasi tercermin dari bagaimana organisasi tersebut meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Berdasarkan uji t diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,034 sehingga lebih kecil dari 0,05. Dalam nilai t hitung > t table sebesar $2,261 > 1,717$ sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

Koefisien korelasi antara budaya organisai dengan perilaku produktif sebesar 0,698 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara budaya organisasi dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika budaya organisasi meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,698 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang tinggi.

Produktivitas bersumber dari individu yang melakukan kegiatan, dimana individu tersebut sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang memadai. Produktivitas kerja merupakan keluaran (output) yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas jumlah barang atau jasa, berdasarkan waktu standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, contohnya motivasi kerja, disiplin kerja, mental dan kemampuan fisik. Dari hasil perhitungan uji f secara simultan diperoleh nilai signifikansinya $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,245 > 3,44$ artinya variabel independen dimana etos kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku produktif guru penjas.

Koefisien korelasi yang dibuktikan dengan hasil R square antara etos kerja dan budaya organisai dengan perilaku produktif sebesar 0,494 yang berarti koefisiennya berpengaruh positif berbanding lurus antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif. Apabila berbanding lurus ketika etos kerja dan budaya organisasi meningkat maka perilaku produktif meningkat. Pada tabel di atas menunjukkan angka korelasi etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 0,494 yang berarti memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tidak hanya etos kerja dan budaya organisasi saja yang memiliki hubungan dengan perilaku produktif, hal ini terlihat dari perolehan nilai koefisiensi determinasi (R^2) yaitu nilai adjusted R-square ialah 0,446, berarti hubungan variabel independen terhadap dependen sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel diluarnya. Dari hasil tersebut juga didapatkan bahwasanya persentase hubungan antara etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif sebesar 44,6%. Sisanya yaitu 55,4% adalah faktor yang memengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tak diteliti pada penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa bukan hanya etos kerja dan budaya organisasi saja yang memiliki hubungan dengan perilaku produktif guru penjas SMK di kota Cimahi namun masih terdapat 55,6% dipengaruhi pula oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi atau karena faktor beban kerja, gaya kepemimpinan ataupun lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang pengaruh hubungan etos kerja dan budaya organisasi dengan perilaku produktif guru penjas SMK di kota Cimahi, maka dapat ditarik kesimpulan dari peneltian ini adalah:

1. Terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dengan Perilaku produktif Guru Penjas.
2. Terdapat hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Perilaku Produktif Guru Penjas.
3. Terdapat hubungan positif antara Etos Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dengan Perilaku Produktif Guru Penjas.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu bukan hanya etos kerja dan budaya organisasi saja yang memiliki hubungan dengan perilaku produktif guru penjas, namun masih banyak variabel lain yang berhubungan dengan perilaku produktif. Dengan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti merekomendasikan dari penelitian di bawah ini :

Bagi sekolah harus lebih memperhatikan kemampuan mengembangkan potensi diri pada setiap guru dan melihat bagaimana etos kerja pada setiap guru agar terciptanya

kinerja guru yang kian meningkat. Sehingga dalam tujuan pendidikan disekolah tersebut akan lebih mudah terlaksana dan terimplementasi. Sekolah sebaiknya selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh guru khususnya guru penjas, seperti sarana dan prasarana penunjang seperti fasilitas olahraga yang tersedia di sekolah, sekolah harus lebih mengapresiasi guru dan staff yang memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan sekolah, sebaliknya jika guru atau staff melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi yang tegas agar menumbuhkan sikap disiplin baik secara individu maupun keseluruhan. Sekolah mampu membentuk sebuah tim kerja yang didalamnya membutuhkan kerjasama antar guru dan staff lainnya agar tidak bersifat kompetitif satu sama lain karena merupakan tanggung jawab bersama. Sekolah membuat perencanaan kerja yang tersusun untuk tujuan yang hendak dicapai agar setiap guru memiliki kewajiban masing-masing yang harus diselesaikan dan selalu melakukan evaluasi kerja sebagai bentuk perbaikan dalam meningkatkan keberhasilan sekolah serta mampu menumbuhkan perasaan dimana status guru sudah menjadi kewajiban pada diri masing-masing.

Bagi guru sebaiknya senantiasa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun fenomena yang terjadi dilapangan tidak sebaik yang diharapkan, salah satunya dari segi finansial yang diberikan sekolah terkadang tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, namun disamping itu perlu diingat bahwa setiap guru memiliki kewajiban yang sama yaitu guru berkewajiban melaksanakan pembelajaran, mulai dari perencanaan hingga evaluasi. Masing-masing guru memiliki cara yang berbeda dalam menjalankan kewajiban sebagai pengajar, tidak harus terpaku pada aturan sekolah yang ada namun masih dalam batas wajar dan tidak melanggar. Mampu berorganisasi secara musyawarah dan mufakat terhadap keputusan yang diambil. Guru sebaiknya rajin dalam mengikuti bimtek kepada pada setiap program kegiatan sekolah agar mampu membuat perencanaan kerja yang sesuai dengan kewajiban masing-masing secara professional, karena pekerjaan yang dijalani dengan baik akan berpotensi menghasilkan hasil yang baik pula. Guru yang bermutu akan menghasilkan anak didik yang berhasil maka guru harus senantiasa memperbaiki cara-cara yang kurang tepat dalam bekerja, sehingga hasilnya akan lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih dalam mengkaji aspek dan variabel lain selain etos kerja dan budaya organisasi yang berhubungan dengan perilaku produktif guru penjas, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat hubungan lain selain dari variabel yang telah diteliti.

REFERENSI

- Akhmad Sobarna, Sumbara hambali, Sanday Tantra Pratama, Mohd Shariman Shafie, Muhammad Gilang Ramadhan. (2023). *The Effect of Training Stride Length and Stride Frequency On Increasing Sprint Speed*. Journal Migration Letters 20 (6), 1122-1136.
- Akhmad Sobarna, Joseph Lobo, Edi Setiawan, Kristia Estilo, Lou Margaret Parcon, Andrea Audine Bulquerin, Jackelyn Delos Santos, Mike Jhun Valencia, Joanna Marie Sabid, Frienzie Inayan, (2023). *An examination Of an 8-week online activity-specific skills program to BMI of local college student*. Journal Fizjoterapia Polska 3 (2023), 228-234.
- Akhmad Sobarna, Ahmad Hamidi,. (2023). *Improving Adolescent Life Skills Through Sport Programs At The Child Correctional Institution*, Jurnal pendidikan Jasmani dan Olahraga, Universitas Pendidikan Indonesia. Vol 8, No 2 (2023)
- Al-Hareth. (2019). *Effect of Job Stress on Job Performance among the Employees of Jordan Telecom Group*. Research Journal of Social Sciences. Research Journal of Social Sciences, 9(5), 56.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Djakfar, M. (2012). *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Penebar Swadaya.

- Gabbard, Carl., LeBlanc, Betty., and Lowy, S. (1994). (2016). *Physical Education for Children: Building the Foundation*, (2nd Ed.). Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Ed.3. Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, M. (2013). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Expedisi di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No, hal. 1-15.
- Graves. (2012). *Corporate Culture Diagnosis and Change: Auditing and Changing the Culture Organizations*. Frances Pinter (publishers) Limited.
- Herjanto, E. (2007). *Manajemen Operasi Edisi Ketiga*. grasindo.
- Husdarta, JS. Dan Saputra, Y. M. (2013). *Belajar Dan Pembelajaran Pendidikan Jasmani Dan Kesehatan*. Alfabeta.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2017). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan 179 Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan (Revisi)*. PT Refika Aditama.
- Koentjaraningrat. (1985). *Kebudayaan, Mentalitas dan Pembangunan*. grasindo.
- Kotler, K. (2009). *Manajemen Pemasaran, Terjemahan : Benyamin Molan, edisi kedua belas*. PT Indeks.
- Kusriyanto, B. (2016). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Gramedia.
- Mahanggoro. (2018). *Produktivitas Kerja Dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)*. Cetakan Pertama Hal 116. CV Budi Utama: Yogyakarta., 3, 116.
- Matakupan, J. (2016). *Teori Bermain*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, DIRJEN Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Muslich, M. (2017). *Pembelajaran Berbasis Kompetensi dan Kontekstual. Panduan Bagi Guru. Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nuha, M. S. dan M. U. (2018). Pengaruh etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di Kota Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(1), 63.
- Nurdin, I. (2012). *Budaya Organisasi Konsep, Teori, dan Implementasi*. UB. Press.
- Paturusi, A. (2022). *Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. PT Asri Mahasatya.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahayu, S. (2013). No Title. *Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia UNPAS*, 42.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Qiara Media.
- Renaldi, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja serta Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 4(10), 162.
- Rohendi, A. (2021). *FILSAFAT ILMU Pengantar Teori Pendidikan dan Olahraga*. Penerbit Kreasi Cendekia Pustaka (KCP).
- Sagir, S. (2000). *Membangun Manusia Karya, Masalah Ketenagakerjaan dan pengembangan SDM*. Pustaka Sinar Harapan.
- Salim, R. S. dan V. (2015). Faktor Etos Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai pada PT Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(1), 17-18.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian (alfabeta, p. 5)*.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. DEEPUBLISH.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Press.

Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1052.