

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN
NON MEDIS RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Fakultas Psikologi**

Oleh:

DARADINDA BETAYANDIANSARI PUTRI

F100136020

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN
NON MEDIS RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

DARADINDA BETAYANDIANSARI PUTRI
F100136020

Telah disetujui untuk dipertahankan

Didepan dewan penguji

Oleh :

Pembimbing Skripsi



Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si, Psi
NIK/NIDN. 0609106802

Surakarta, 31 Maret 2017




HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN
NON MEDIS RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Disusun oleh :

DARADINDA BETAYANDIANSARI PUTRI
F100136020

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Jum'at, 31 Maret 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

1. Achmad Dwityanto O, S.Psi, M.Si, Psi (.....)
(Ketua Dewan Penguji) 
2. Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi (.....)
(Anggota I Dewan Penguji) 
3. Santi Sulandari, S.Psi, M.Ger (.....)
(Anggota II Dewan Penguji) 


Dekan,
Taufik Kasturi, S.Psi, M.Si, Ph. D
NIK/NIDN. 799/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya. .

Surakarta, 31 Maret 2017

Penulis



DARADINDA BETAYANDIANSARI PUTRI

F100136020

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN ETOS KERJA PADA KARYAWAN
NON MEDIS RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Abstrak

Karyawan dengan etos kerja yang tinggi dapat membawa dampak positif bagi perusahaan karena menimbulkan inovasi ketika bekerja. Etos kerja yang tinggi akan membawa kemajuan Pemimpin yang menerapkan gaya transformasional dianggap mampu meningkatkan etos kerja karena mendorong para karyawan untuk menciptakan inovasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja pada karyawan *non* RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *proportional sampling* dengan populasi sebanyak 299 orang yang merupakan karyawan *non* medis dan sampel yang digunakan sebanyak 100 orang. Pengambilan data menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala etos kerja sedangkan teknik analisis data menggunakan uji korelasi *product moment* dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 22.00 dan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 dengan sigifikansi (p) = 0,000; ($p \leq 0,01$) yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja karyawan. Sumbangan efektif (SE) ditunjukkan oleh nilai (r^2) = 0,37 yang berarti bahwa sumbangan efektif variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja sebesar 37 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat 63 % variabel – variabel lain yang memengaruhi etos kerja karyawan selain variabel gaya kepemimpinan transformasional. Kategori gaya kepemimpinan transformasional tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 143,37 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 117,5. Kategori etos kerja tergolong tinggi dengan rerata empirik (RE) sebesar 79,17 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 62,5.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan transformasional, etos kerja

Abstract

Employee who has high work ethic can give positive influence for company because bring innovation while they work. Leader with transformational style be trusted to increase work ethic because motivate the employee's to make innovation. This study aims to determine the relationship between transformational leadership

with work ethic in RS PKU Muhammadiyah Surakarta's non medic employees. The hypothesis of this study in there is a positive relationship between transformational leadership with work ethic in RS PKU Muhammadiyah Surakarta's non medic employees. The sampling technique of this study is proportional sampling. The population are all employees of RS PKU Muhammadiyah Surakarta amount to 299 peoples and sample in this research amount to 100 peoples. The data collection using transformasional leadership scale and work ethic scale. Data is analyzed by using product moment correlation on computer program named SPSS 22.00 version. The output of product moment analysis, resulted coefficient correlation = 0,616 with significance $p=0,000$; ($p \leq 0,001$). It's mean, there is a very significant posstive correlation between transformational leadership with work ethic. The contributions effective showed by value of $(r^2) = 0,37$ that means the contribution effective transformational leadership to work ethic amount to 37 %. It is showed there is 63 % another variables that influence work ethic besides transformational leadership. The category of transformational leadership is belonging to high category with Empirical Average amount to 143,37 and Hypotetic Average amount to 117,5. The category of work ethic is belonging to high category with Empirical Average amount to 79,17 and Hypotetic Average amount to 62,5.

Keywords : transformational leadership, work ethic

1. PENDAHULUAN

Indonesia tidak dapat menghindari perkembangan globalisasi baik di bidang teknologi, komunikasi maupun ekonomi. Terjadinya perkembangan ini menuntut adanya suatu inovasi di dalam sebuah industri guna menunjang pembangunan bangsa. Menurut Sadili (dalam Agustin, 2014), salah satu faktor pendukung berkembangannya sebuah industri adalah sumber daya internal baik berupa alat dan bahan maupun orang yang bekerja di dalamnya. Karyawan memegang peranan penting dalam sebuah industri karena merupakan salah satu penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan dimana merekalah yang akan merancang, mengawasi serta menghasilkan suatu produk barang maupun jasa bagi perusahaan tersebut. Tanpa sumber daya manusia yang cukup berkompeten atau memiliki keahlian dibidangnya, maka sebuah perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kualitas kerjanya, para karyawan perlu memiliki tekad yang kuat untuk memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang positif. Pandangan atau cara individu memaknai pekerjaannya tersebut dikenal sebagai etos kerja.

Semangat kerja atau yang biasa dikenal dengan etos kerja yang rendah hingga saat ini masih merupakan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Political & Economic Risk Conculancy (PERC) kepada 12 negara di Asia, Indonesia merupakan negara dengan tingkat etos kerja paling rendah. Hal ini ditunjukkan dari nilai indeks persepsi Indonesia sebesar 7,50 dari skala 0 hingga 10. Angka 0 merupakan nilai terbaik sedangkan angka 10 adalah nilai terendah. Sedangkan Jepang menempati peringkat pertama dengan perolehan sebesar 1,50 kemudian disusul Korea Selatan, Hongkong, Singapura dan Cina yang menduduki posisi lima besar negara dengan etos kerja paling tinggi di Asia (dalam Ingsih, 2011).

Menurut Tasmara (2002), salah satu tanda rendahnya etos kerja pada karyawan adalah tidak adanya keinginan untuk belajar. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada 10 orang karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa salah satu subjek berinisial RI, menyatakan kurang tertarik untuk mengikuti kegiatan pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilannya. Hal tersebut ditunjukkan melalui kutipan, “Sebenarnya saya kurang sreg mbak kalau disuruh ngikut pelatihan sama diklat”. Selain itu, Asifudin (2004) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung terjalannya kerja sama yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan etos kerjanya. Hal tersebut berbanding terbalik dengan yang dialami oleh subjek LJ dimana ia merasa kurang dapat bekerja sama dengan baik antar sesama rekan kerja. Pernyataan tersebut ditunjukkan melalui kutipan, “Cuman kadang – kadang ee itu beda pendapat jadi ne yo susah kalau harus mengerjakan bareng. Ndak serius kalau kerja. Mau saya tegur tapi yo pie nggak penak jadi nya yo susah”. Masalah lain dialami oleh subjek ST dimana ia kesulitan dalam mengelola tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal tersebut ditunjukkan oleh pernyataan subjek, “Sering ngalamin kesulitan ya pas musim – musim akhir tahun mbak. Padahal tugas saya kan juga lumayan berat buat ngurus sanitasi makanan disini”. Anoraga (2009) menyatakan bahwa individu dengan etos kerja yang cenderung memiliki inisiatif yang tinggi. Hasil wawancara peneliti terhadap subjek berinisial DA menyatakan bahwa para karyawan yang bekerja di divisinya rata – rata memiliki inisiatif kerja yang rendah. Hal tersebut

ditunjukkan melalui pernyataan, “Namun menurut ibu, mereka masih nunggu perintah dulu. Ya bisa dibilang gitu mbak masih kurang ee kesadarannya akan tugas”. Selain itu, permasalahan yang kerap dialami oleh para karyawan di RS PKU Muhammadiyah Surakarta adalah kurang mampu mengelola waktu dan prioritasnya dengan baik. Subjek SB melalui kutipan, “...seringnya kalau pas makan siang itu suka buru – buru. Nah malah kadang – kadang repot sendiri musti mana dulu yang dikerjain” menyatakan bahwa ia cenderung kesulitan mengelola waktu dan prioritasnya dengan baik saat bekerja.

Menurut Moeheriono (2012), etos kerja adalah suatu cara seseorang menunjukkan keinginan untuk bekerja sama, berargumen, bertukar pikiran, terus berinovasi, sehingga dapat memberikan hasil dan kontribusi bagi organisasi secara maksimal. Adapun aspek – aspek dari etos kerja menurut Hill & Petty (1995) antara lain *interpersonal skills*, inisiatif dan *dependability*. Menurut Priansa (2014), etos kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor eksternal dan internal. Faktor internal diantaranya adalah agama, pendidikan, motivasi, usia dan jenis kelamin. Sedangkan faktor eksternal antara lain budaya, sosial politik, kondisi lingkungan secara geografis, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan dan perkembangan bangsa lain. Selain itu Jung dkk (dalam Ancok, 2012) menyatakan bahwa etos kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional. Dimana semakin transformasional gaya yang diterapkan oleh pemimpin, maka semakin besar pula inspirasi yang diberikan kepada bawahan. Inspirasi tersebut membantu para karyawan dalam mewujudkan cita – cita mereka dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan karya yang bermakna.

Para peneliti Amerika seperti Mayo, Roethlisberger dan Dickson dari *Harvard University* telah melakukan eksperimen bersama di *Hawthorne Works Plant*. Mereka kemudian menyimpulkan bahwa bukan faktor fisik yang memengaruhi kerja karyawan melainkan faktor sosial dan psikologis dimana gejala tersebut sering memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil kerja seseorang. Para peneliti tersebut sepakat bahwa pada dasarnya karyawan sebagai manusia yang ingin dianggap berguna dan penting bagi perusahaannya. Karyawan juga selalu ingin dihargai serta dijaga martabatnya ketika bekerja (dalam Bertina & Wutun, 2000).

Adapun dinamika psikologis hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja, bahwa karyawan pada dasarnya merupakan makhluk yang berhasrat untuk mengaktualisasikan dirinya. Ia ingin diberi kepercayaan dan tanggung jawab dalam bekerja. Pemimpin dengan gaya transformasional cenderung memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada bawahannya demi terwujudnya inovasi. Setelah diberi kepercayaan dan tanggung jawab, karyawan akan menjadi lebih memaknai pekerjaannya. Ia akan dengan lebih mudah mengembangkan potensi yang ia miliki sehingga etos kerjanya akan meningkat pada aspek inisiatif. Selain itu, karyawan dengan etos kerja yang tinggi pada aspek dependability akan merasa dipercayai oleh atasan dan cenderung lebih patuh menaati peraturan yang diterapkan. Selain itu, karyawan dengan etos kerja yang tinggi pada aspek interpersonal skills cenderung memiliki komunikasi yang baik dengan atasan. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan membuat karyawan lebih merasa dihargai sehingga ia merasa bekerja bukan hanya sekedar untuk memenuhi kewajiban namun karena ia mencintai pekerjaannya tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja pada karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta, (2) mengetahui tingkat persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta, (3) mengetahui etos kerja karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta, (4) mengetahui sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan. Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja pada karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Subjek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan *non* medis RS PKU Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 100 orang dengan teknik sampling yaitu *proportional sampling* yaitu mengambil sample dari masing – masing divisi yang sudah ada. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Instrumen

atau alat ukur yang digunakan adalah skala gaya kepemimpinan transformasional dan skala etos kerja. Selain itu, juga dilakukan uji validitas dan reabilitas untuk menentukan apakah layak atau tidaknya instrumen yang akan digunakan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *product moment* dimana syarat yang harus dipenuhi sebelum dilakukan analisis data adalah data terdistribusi secara normal dan linier. Oleh karena itu, sebelumnya dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan analisis *product moment*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja. Artinya, semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula etos kerja karyawan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil rerata empirik sebesar untuk etos kerja sebesar 79,17 dan gaya kepemimpinan transformasional sebesar 147,37. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat etos kerja karyawan non medis di Rumah Sakit PKU Surakarta termasuk ke dalam kategori tinggi.

Hasil diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif yang sangat signifikan dengan etos kerja karyawan. Apabila aspek – aspek yang ada pada gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka aspek – aspek pada etos kerja juga ikut meningkat. Jika pemimpin meningkatkan gaya transformasionalnya pada aspek pengaruh ideal, hal ini akan berdampak pada salah satu aspek etos kerja yaitu *dependability*. Pemimpin yang dapat menunjukkan kharisma serta wibawa yang baik, akan menumbuhkan sikap hormat karyawan kepadanya. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi pada dasarnya akan menghormati atasan serta selalu mematuhi aturan yang ada. Selain itu, jika pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya pada aspek stimulasi intelektual, maka ia akan merangsang para karyawannya untuk menemukan inovasi

dan ide – ide baru. Stimulasi yang diberikan oleh atasan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kualitas berpikirnya sehingga akan berdampak pada meningkatnya etos kerja pada aspek inisiatif. Pada aspek ini, karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan belajar yang besar sehingga dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya. Jika pemimpin meningkatkan gaya kepemimpinan transformasionalnya pada aspek pertimbangan individu, maka hal tersebut dapat meningkatkan etos kerja karyawan pada aspek *interpersonal skills*. Pemimpin transformasional cenderung memperhatikan kebutuhan karyawannya. Ia menyakini bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda – beda dan ia wajib menghargai perbedaan tersebut. Hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Salah satu tanda karyawan dengan etos kerja yang tinggi adalah mampu bergaul dan bekerja sama dengan baik. Oleh karena itu, apabila aspek – aspek pada gaya kepemimpinan transformasional ditingkatkan, maka aspek – aspek pada etos kerja juga ikut meningkat pula.

Hal tersebut berbanding lurus dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mrydal (dalam Asidufin, 2004) yang mengatakan bahwa perubahan atau inovasi yang dibawa oleh pemimpin dalam suatu perusahaan dapat merangsang tumbuhnya gairah bagi para karyawannya. Individu dengan etos kerja tinggi diindikasikan sebagai seseorang yang mampu menerima perubahan serta kemudian memaknainya dengan bekerja keras. Lensufiie (2010) memandang bahwa pemimpin bergaya transformasional merupakan tokoh yang dapat membawa perubahan serta inovasi di dalam perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap etos kerja para karyawan.

Etos kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu tentunya memiliki etos atau semangat kerja yang berbeda – beda tergantung pada sistem nilai yang ada pada diri individu tersebut. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja yang diperoleh adalah sebesar 37 %. Sehingga dapat diketahui bahwa masih terdapat 63 % variabel lain yang memengaruhi etos

kerja diluar variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu *interpersonal skills*, inisiatif dan *dependability*.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka diambil kesimpulan sebagai berikut : terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja pada karyawan *non* medis RS PKU Surakarta. Artinya, variabel gaya kepemimpinan transformasional dapat digunakan sebagai alat untuk memprediksi variabel etos kerja pada karyawan *non* medis RS PKU Surakarta; persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan *non* medis RS PKU Surakarta tergolong tinggi; tingkat etos kerja karyawan *non* medis RS PKU Surakarta tergolong tinggi; dan peranan gaya kepemimpinan transformasional terhadap etos kerja karyawan *non* medis RS PKU Surakarta yaitu sebesar 37 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat 63 % pengaruh dari variabel – variabel lain diluar variabel gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja yang tergolong tinggi. Sehingga saran yang dapat diberikan adalah pihak manajemen diharapkan dapat mempertahankan atau justru dapat meningkatkan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan etos kerja dengan memerhatikan aspek – aspek di bawah ini :

a. Pengaruh ideal

Karakteristik dari pemimpin yang mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya seperti memiliki rasa percaya diri yang tinggi serta berwibawa. Pemimpin hendaknya mampu menunjukkan karakter ideal sehingga mampu memberikan pengaruh positif kepada bawahannya.

b. Motivasi inspirasi

Pemimpin hendaknya lebih banyak memberikan motivasi kepada para karyawannya sehingga mampu berinovasi dalam bekerja. Hal ini akan menjadi

inspirasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik seperti yang diharapkan oleh pimpinannya.

c. Stimulasi intelektual

Selain memberikan motivasi, pemimpin diharapkan dapat merangsang bawahan agar mengembangkan potensinya dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan menjadi tantangan yang menimbulkan gairah dan semangat dalam bekerja bagi karyawan

d. Pertimbangan individu

Setiap karyawan tentunya memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Pimpinan hendaknya dapat memberi perhatian serta menghargai akan perbedaan tersebut. Hal ini tentu saja akan membuat karyawan merasa dihargai oleh pimpinannya.

Selain itu saran yang dapat diberikan kepada karyawan Rumah Sakit PKU Surakarta yaitu diharapkan dapat mempertahankan semangat kerjanya yang tinggi. Memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Karyawan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang baik agar terjalin hubungan yang harmonis antara dirinya dengan pemimpin maupun sesama rekan kerja. Hal ini akan mendukung dalam kegiatan serta menghindari konflik dalam bekerja.

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yaitu diharapkan untuk lebih menyempurnakan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan etos kerja karyawan sehingga peneliti selanjutnya yang tertarik dengan tema serupa dapat memperhatikan faktor – faktor lain yang turut mempengaruhi etos kerja seperti faktor sosial, budaya serta lingkungan. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memperluas populasi dan memperbanyak sampel di dalam penelitiannya. Dengan begitu, akan diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menambah variasi di dalam penelitiannya dengan melibatkan variabel – variabel lain sehingga dapat memperoleh data yang unik. Penelitian berulang – ulang disertai dengan penyempurnaan dalam pengukuran, alat ukur, prosedur penelitian maupun perluasan ruang lingkup populasi penelitian, diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Ancok, Djamaludin. (2012). *Psikologi kepemimpinan & inovasi*. Jakarta : Erlangga
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos kerja islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Bertina, S. I., & Wutun, P. R. (2000). *Pengembangan kualitas sdm dari perspektif pio*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi UI.
- Hill, R. B., & Petty, G. C. (1995). A new look at selected employability skills : A factor analysis of occupational work ethic. *Journal of Vocational Education Research*, 20(04), 59 - 73.
- Ingsih, K. (2011). Menerapkan etos kerja profesional dalam meningkatkan kinerja. *Jurnal Semantik*, 04(7), 1 - 7.
- Lensufiie, T. (2010). *Leadership untuk profesional dan mahasiswa*. Jakarta : Esensi
- Moheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Priansa, D, J. (2014). *Perencanaan & pengembangan sdm*. Bandung : Alfabeta
- Tasmara, T. (2002). *Membudidayakan etos kerja islami*. Jakarta: Gema Insani Press.