



PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP ETIKA CIVITAS AKADEMIKA DI UNIVERSITAS PENDIDIKAN MANDALIKA

Muhamad Suhardi

Universitas Pendidikan Mandalika
Email: Ardhysmart7@gmail.com

Abstract: *This study aims to obtain information about the effect of communication and teamwork through ethics on lecturers and employees (academic community) in the Faculty of Education and Psychology (FIPP) of Mandalika Education University for the period 2021/2022. This research was conducted on all lecturers and employees of the Mandalika Education University for the period 2021/2022 using a survey method with path analysis used in hypothesis testing. A sample of 35 lecturers and employees was selected using the Slovin formula. The results of the study conclude: (1) there is a direct effect of communication on ethics. (2) There is a direct effect of teamwork on ethics. (3) There is a direct effect of communication on teamwork. Therefore, to implement the ethics of lecturers and employees can be done by improving communication and teamwork.*

Keywords: *Communication, Teamwork, Ethics*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi tentang pengaruh komunikasi dan kerjasama tim melalui etika pada dosen dan pegawai (civitas akademik) di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika periode 2021/2022. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh dosen dan pegawai Universitas Pendidikan Mandalika periode 2021/2022 dengan menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Sampel sebanyak 35 dosen dan pegawai dipilih dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menyimpulkan: (1) ada pengaruh langsung komunikasi terhadap etika. (2) Ada pengaruh langsung kerja sama tim terhadap etika. (3) Ada pengaruh langsung komunikasi terhadap kerja sama tim. Oleh karena itu untuk melaksanakan etika dosen dan pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi, dan kerjasama tim.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerja Sama Tim, Etika

LATAR BELAKANG

Etika merupakan model perilaku yang diikuti untuk mengharmonisasi hubungan antara manusia, meminimalkan penyimpangan dan berfungsi untuk kesejahteraan masyarakat. Etika menjadi suatu hal penting dalam kehidupan ini, lantaran dengan hal itulah manusia akan semakin tahu bagaimana ia harus bersikap, dan berperilaku kepada orang lain (Bhastary, 2020, Sage, 2019). Etika sebagai rambu-rambu dalam suatu segala kelompok masyarakat, dimana etika tersebut akan dapat membimbing dan mengingatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji (*good conduct*) yang harus dipatuhi dan dijalankan (Park & Hill, 2021, Grabowski, et al, 2019).

Istilah-istilah kunci Bahasa etika ialah nilai, hak, kewajiban, dan kaidah. Nilai adalah keinginan yang relatif tetap yang tampaknya memang pada dasarnya baik, hak adalah klaim



yang memberikan seseorang “ruang” untuk mengambil tindakan. Sedangkan kewajiban adalah suatu keharusan untuk mengambil langkah-langkah khusus, dan kaidah moral adalah kaidah tingkah laku atau nilai moral, seperti: menepati janji, tidak berniat jahat, saling membantu, menghormati pribadi dan menghormati hak milik (Harahap, 2020, Rahmandani, & Samsuri, 2019).

Sebagai bagian dari organisasi/lembaga yang bergerak di pelayanan publik, maka seorang pegawai/karyawan diharapkan mampu menerapkan etika yang tercermin dalam perilaku kerjanya. Dengan adanya penerapan etika maka diharapkan seorang pegawai/karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang baik, yang berkontribusi juga terhadap kepuasan kerjanya sehingga dapat melayani masyarakat dan negara dengan sepenuh hati. Dengan demikian etika adalah aturan perilaku atau norma yang mengatur individu dalam sebuah komunitas yang mendukung terwujudnya tujuan yang diinginkan dalam kehidupan, dengan aspek yaitu: kesetiaan, bekerja keras, bermanfaat bagi orang lain, berkegiatan, berinisiatif dan bertanggung jawab (Rubai'ah & Lestari, 2022, Indrawan, 2019).

Universitas Pendidikan Mandalika (disebut UNDIKMA) sebagai salah satu Perguruan Tinggi yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB), mempunyai misi utama melalui kegiatan akademik dan penelitian bertujuan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk siap diterjunkan ke tengah-tengah masyarakat. Oleh karena itu para pendidik (dosen) dan pegawai di lingkungan civitas akademika dituntut agar secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan etika. Universitas Pendidikan Mandalika menghadapi tantangan begitu berat ditengah banyaknya perguruan-perguruan tinggi baik perguruan tinggi negeri maupun swasta yang ada di Nusa Tenggara Barat. Keberhasilan mengatasi persaingan bukan saja menjadi tanggung jawab pimpinan (misal; rektor, dekan, dan sebagainya) tetapi didukung juga oleh tenaga-tenaga administrasi. Untuk itu UNDIKMA harus berbenah diri dalam bidang sumber daya manusia khususnya pada bidang manajerial. Diperlukan tenaga dosen dan pegawai (Civitas) yang kreatif dan inovatif sehingga mampu merubah tantangan menjadi suatu kesempatan yang pada akhirnya mendukung UNDIKMA untuk bisa memenangkan persaingan yang begitu kerasnya.

KAJIAN TEORI

Suatu organisasi atau perguruan tinggi pada prinsipnya ingin terus berjalan dan berhasil memperoleh kemajuan (eksis) dalam situasi lingkungan yang selalu berubah. Tentunya hal tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia yang bermutu memiliki unsur konkret (fisik) yang prima dan mental psikologis yang baik, sehingga dapat memberikan etika kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya (Halisa, 2020, Purnama, 2019).

Berbicara mengenai etika pegawai (civitas) tidaklah mudah untuk menilai apakah seorang pegawai berperilaku baik atau tidak. Seseorang tidak akan mudah mengetahui apakah

seorang pegawai memiliki etika dalam bekerja atau tidak. Hal ini tentunya menyangkut beberapa aspek baik yang berasal dari dalam ataupun luar diri pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilandasi oleh dorongan yang tinggi, maka secara tidak langsung akan berpengaruh pada etika kerjanya, akan bekerja lebih bersemangat untuk memenuhi tuntutan organisasi. Selain itu sikap (minat dan bakat) yang ada pada diri pegawai terhadap pekerjaan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap etika pegawai (Manhuruk & Tirtayasa, 2020, Nasution, 2019).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap etika pegawai adalah komunikasi dan kerja sama tim. Komunikasi dan kerja sama tim perlu diciptakan dalam situasi yang mendorong kesediaan dan kemampuan memecahkan masalah, terutama yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Melalui etika pegawai yang baik, maka dapat dihindari kekurangan harmonisan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat mengatasi hambatan kelancaran roda organisasi (Harsanto & Fakhri, 2022).

Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting didalam menjamin kelancaran hubungan antara individu, di dalam dan antar kelompok dan di dalam organisasi. Hal tersebut karena sifat komunikasi sebagai kebutuhan dasar manusia dalam interaksi sehari-hari maupun di dalam sebuah organisasi. Komunikasi adalah proses mentransfer makna dari pengirim ke penerima. Sehingga komunikasi menjadi salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi. Pengirim membentuk pesan dan mengkodekan pesan dengan kata-kata, gerak tubuh, intonasi suara, simbol atau tanda-tanda. Selanjutnya pesan yang di kodekan ditransmisikan ke penerima melalui satu atau lebih saluran komunikasi atau media. Penerima menerima pesan yang masuk dan mengkodekan kembali pesan tersebut menjadi yang berarti (Fachrezi & Khair, 2020, Dipayana & Heryanda, 2020). Dengan demikian dapat disintesis komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non-verbal, dengan indikator yaitu berbagi informasi, mengekspresikan perasaan dan emosi, tindakan yang terkoordinasi, mencapai pemahaman bersama.

Adapun kerjasama tim merupakan bagian dari tindakan dan upaya mengkoordinasikan suatu pekerjaan demi tercapainya satu tujuan dalam kelompok/tim tersebut. Tim yang efektif menyebabkan para anggota yang percaya bahwa ide dan saran mereka mengenai perhatian mutu yang khusus akan dipertimbangkan secara serius dan dengan hati-hati. Setiap anggota tim percaya bahwa mereka mempunyai sesuatu yang memberikan kontribusi kepada usaha mutu. Setiap anggota bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan dan semangat tim. Setiap anggota mengharapkan bahwa usahanya dalam peningkatan mutu akan diakui. Sebuah tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, kelompok umum dan sebuah tim terdiri dari tiga atau lebih yang saling memiliki ketergantungan yang sadar dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Ibrahim, et al, 2021, Arifin, 2020, Siagian, 2020). maka dapat dikatakan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja secara tim dan saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada misi dengan tujuan yang jelas dalam memberikan perubahan yang baik dalam



pekerjaannya, yang mencakup; saling percaya, keterbukaan, kesediaan untuk berbagi, antusiasme, dan kekompakan.

Etika pegawai yang diciptakan dan dikembangkan atasan dan seluruh bawahan sebagai anggota organisasi, memerlukan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik memberikan kesempatan keikutsertaan pegawai, merupakan faktor yang ikut berperan dalam menentukan etika organisasi. Apabila pegawai tidak diberi kesempatan untuk berkomunikasi akan merasa dirinya tidak diikutsertakan, baik dalam pengambilan keputusan ataupun bentuk kegiatan lainnya. Dampaknya pegawai tersebut akan merasa dirinya tidak berharga dan tidak diperlukan dalam organisasi tersebut, yang menyebabkan tidak adanya etika yang berpengaruh buruk terhadap etika organisasi (Iyansyah, et al, 2021, Napitupulu, 2019).

Pada penelitian ini yang mencoba mengetengahkan isu faktual, pada kenyataannya saat ini masih terus berkembang kondisi kerja yang kurang menunjang pembangunan nasional dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi di era globalisasi. Diantaranya komunikasi kurang terjalin dengan baik, apabila diberikan tugas/ pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebagian kecil kurangnya disiplin, kurangnya kerja sama tim, kemudian sebagian kecil latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan penempatan tugasnya.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan rendahnya etika kerja. Lingkungan kerja yang kurang berupa ruang kerja yang bersih, tidak rapih, tidak sejuk, sirkulasi udara yang kurang baik dan segala sesuatu penunjang sehingga lingkungan kerja yang didesain/ dirancang baik tentunya akan memberikan dampak negatif terhadap para pegawai. Begitu juga sebaliknya, kondusifitas yang ada akan meningkatkan semangat dan gairah kerja para pegawainya (civitas). Untuk itu lingkungan kerja sebenarnya merupakan hal yang dinamis, berubah-ubah. Sehingga dengan demikian lingkungan kerja harus selalu dievaluasi agar terjadi penyesuaian dengan kebutuhan pekerjaan. Rendahnya disiplin kerja adalah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etika pegawai. Keberhasilan seseorang dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari disiplin kerja yang ditetapkan didalamnya atau dengan kata lain bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan dari setiap tindakan dalam mencapai tujuan (Darmadi, 2020, Lubis, 2020, Nabawi, 2020).

Masalah itu diantaranya bersumber pada sumber daya manusia yaitu civitas, seperti kesungguhan dalam bekerja, disiplin kerja, rasa hormat pada atasan, dorongan berprestasi, hubungan dengan teman sejawat, pengambilan keputusan oleh atasan, kerja sama tim yang dapat menciptakan etika. Organisasi yang membuka secara lebar komunikasi diantara anggotanya akan menyebabkan organisasi tersebut menjadi hidup. Penelitian ini menguji dan menganalisis pengaruh langsung komunikasi, kerjasama tim terhadap etika, dengan subjek penelitian adalah civitas akademika yang terdiri dari dosen dan pegawai di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) di Universitas Pendidikan Mandalika periode 2021/2022.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan teknik analisis jalur. Adapun analisis jalur digunakan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap etika. Penelitian ini dilakukan pada civitas akademika yang terdiri dari dosen dan pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika. Penelitian ini dilakukan pada periode semester genap 2021/2022. Rentang penelitian dilakukan selama 3 bulan yakni dari maret – mei 2022. Subjek penelitian yakni civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika Dengan sampel acak sebanyak 35dosen dan pegawai dari populasi sebanyak 70 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah statistik deksriptif dan statistik inferensial. Untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan uji persyaratan analisis, yaitu uji normalitas galat taksiran regresi sederhana, uji linieritas, keberartian regresi sederhana dan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Komunikasi Terhadap Etika

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh komunikasi terhadap etika pada civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{13} = 0,238$ dan nilai koefisien jalur $p_{31} = 0,188$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menduga bahwa terdapat pengaruh langsung komunikasi terhadap etika pada civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin tinggi komunikasi maka semakin positif etika pada dosen dan pegawai.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Luthans, et al (2021: 235) mengatakan bahwa: “*Ethical career management cannot take place without open communication between managers and subordinates. Open communication leads to a clear and shared understanding of the development of careers, careers prospects, and mutual expectations.*” Manajemen karir etis tidak dapat berlangsung tanpa komunikasi terbuka antara manajer dan bawahan. komunikasi terbuka mengarah ke pemahaman yang jelas dan bersama pengembangan Carres, prospek karier, dan harapan bersama.

Pengaruh Langsung Kerjasama Tim Terhadap Etika

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh kerjasama tim terhadap etika pada civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{23} = 0,239$ dan nilai koefisien jalur $p_{32} = 0,190$. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menduga bahwa terdapat pengaruh langsung kerjasama tim terhadap etika pada civitas akademika dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin baik kerjasama tim civitas akademika maka semakin positif etika pada dosen dan pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Uhl-Bien, et al (2020: 10) “*The ethics competency includes the knowledge,*



skill and abilities to incorporate values and principles that distinguish right from wrong when making decisions and choosing behaviors. ethics are the values and principles that distinguish right from wrong. The key attributes of the ethics competency include the knowledge, skills and abilities of individuals, teams and the organization to be effective in doing the following". Semua kompetensi dibahas secara mendalam cukup besar dalam spesifik. Sesuai dengan bagan di atas, diduga etika salah satu faktor utama di dalam sebuah kerjasama tim yang di mana terdiri lebih dari satu orang. Atribut kunci dari kompetensi etika meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu, tim dan organisasi untuk lebih efektif dalam melakukan hal berikutnya.

Pengaruh Langsung Komunikasi Terhadap Kerjasama Tim. Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh komunikasi terhadap kerjasama tim pada civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r_{12} = 0,263$ dan nilai koefisien jalur $p_{21} = 0,263$. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menduga bahwa terdapat pengaruh langsung komunikasi terhadap kerjasama tim dapat diterima. Hal ini mencerminkan bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kerjasama tim.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya Daft (2020: 287) mengatakan bahwa, "*communication activity and frequency increase as task variety increase*". Kegiatan komunikasi dan meningkatkan frekuensi sebagai peningkatan berbagai tugas. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam pembagian tugas dalam sebuah kerjasama tim. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Bradley, et al (2021) yang menyebutkan bahwa Workshop kerjasama tim mempengaruhi kemampuan komunikasi mahasiswa farmasi. Pekerjaan di masa depan harus fokus pada pengukuran longitudinal dari pandangan diri siswa untuk menentukan dampak jangka panjang dari intervensi pelatihan kerja tim.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap etika. Ini berarti menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dapat menyebabkan peningkatan etika civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians etika civitas akademika ditentukan oleh komunikasi. (2) Kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap etika. Ini berarti menunjukkan bahwa peningkatan kerjasama tim di dalam diri civitas akademika dapat meningkatkan etika civitas akademika di Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians etika pegawai ditentukan oleh kerjasama tim. (3) Komunikasi berpengaruh



langsung positif terhadap kerjasama tim. Ini berarti menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dapat menyebabkan peningkatan kerjasama tim civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi (FIPP) Universitas Pendidikan Mandalika yang ditentukan oleh derajat kekuatan pengaruh dalam bentuk koefisien korelasi dan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur ini menentukan seberapa besar varians komunikasi ditentukan oleh kerjasama tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *KINERJA*, 17(2), 186-193. <http://dx.doi.org/10.29264/jkin.v17i2.7400>
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5287>
- Bradley, C. L., Jeter, E., Lee, S., & Cooper, J. B. (2021). A Teamwork Workshop to Improve Pharmacy Students' Growth Mindset and Communication Skills. *American journal of pharmaceutical education*, 85(5). <https://doi.org/10.5688/ajpe8269>
- Daft, R. L. (2020). *Organization theory & design*. Cengage learning.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3). <http://dx.doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 112-121. <http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v6i2.26523>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4834>
- Grabowski, D., Chudzicka-Czupala, A., Chrupala-Pniak, M., Mello, A. L., & Paruzel-Czachura, M. (2019). Work ethic and organizational commitment as conditions of unethical pro-organizational behavior: Do engaged workers break the ethical rules?. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(2), 193-202. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12241>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia" Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Harahap, N. (2020). Hak Dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Jurnal Al-Maqasid: Jurnal Ilmu Kesyarahan Dan Keperdataan*, 6(1), 15-27. <https://doi.org/10.24952/almaqasid.v6i1.2505>
- Harsanto, A. T., & Fakhri, F. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 4(2), 173-184. <https://doi.org/10.48093/jiask.v4i2.88>



- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325. <http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/442>
- Iyansyah, M. I., Sari, S., Shaddiq, S., & Zainul, H. M. (2021). Literasi Manajemen Komunikasi Pemasaran dalam Melaksanakan Etika dan Standar Periklanan. *Jurnal Revolusi Indonesia*, 1(10), 1073-1091. <https://doi.org/10.1235/jri.v1i10.188>
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17-25. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fedutech.v6i1.4391>
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach Fourteenth Edition*. IAP.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5040>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667c>
- Napitupulu, D. S. (2019). Komunikasi organisasi pendidikan islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 127-136. <http://www.ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/260>
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Park, H., & Hill, R. B. (2021). Development of the Korean teachers' occupational work ethic scale: its factor structure, validity and reliability. *Asia Pacific Education Review*, 22(1), 101-118. <https://doi.org/10.1007/s12564-020-09644-y>
- Purnama, L. (2019). Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. *TRANSAKSI*, 11(1), 22-30. <http://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/transaksi/article/view/385>
- Rahmandani, F., & Samsuri, S. (2019). Hak dan Kewajiban Sebagai Dasar Nilai Intrinsik Warga Negara Dalam Membentuk Masyarakat Sipil. *Fikri: Jurnal Kajian Agama, Sosial Dan Budaya*, 4(1), 113-128. <https://doi.org/10.25217/jf.v4i1.426>
- Rubai'ah, W. S., & Lestari, R. (2022, January). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. In *Bandung Conference Series: Accountancy* (Vol. 2, No. 1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1704>
- Sage, D. (2019). Unemployment, wellbeing and the power of the work ethic: Implications for social policy. *Critical Social Policy*, 39(2), 205-228. <https://doi.org/10.1177%2F0261018318780910>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>



Uhl-Bien, M., Piccolo, R. F., & Schermerhorn Jr, J. R. (2020). *Organizational behavior*. John Wiley & Sons.