

KONTRIBUSI ADVERSITY QUOTIENT DAN ETOS KERJA SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN SMKN ROWOKANGKUNG LUMAJANG

Yufan Harnadi Yudha., Trias Setyowati., Haris Hermawan
Prodi Manajemen– FEB, Universitas Muhammadiyah Jember, Indonesia
Jl. Karimata 149, Kode Pos: 68121, Telp. (0331) 336728
Email: yufanyudha10@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini dilakukan pada seluruh guru dan karyawan SMKN Rowokangkung Lumajang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient*, etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dan karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 42 responden dengan teknik *sensus*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel *adversity quotient*, etos kerja dan budaya organisasi, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan karyawan. Dari uji t diperoleh hasil *adversity quotient*, etos kerja dan budaya organisasi, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan.

Kata kunci: *adversity quotient*, etos kerja, budaya organisasi dan kinerja guru dan karyawan.

Abstraction

This research was conducted on all teachers and employees of Rowokangkung Lumajang Vocational School. This study aims to determine the effect of adversity quotient, work ethic and organizational culture on teacher and employee performance. In this study data were collected with tools in the form of observation, interviews and questionnaires against 42 respondents with census techniques, which aim to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes data instrument testing (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression it can be seen that the variable adversity quotient, work ethic and organizational culture, all have a positive effect on teacher and employee performance. From the t test, the results of adversity quotient, work ethic and organizational culture were obtained, all of which had a significant effect on teacher and employee performance.

Keywords: *adversity quotient, work ethic, organizational culture and teacher and employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Munib (2009) mendefinisikan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang dilakukan oleh orang-orang yang disertai tanggung jawab untuk mempengaruhi siswa agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan seseorang untuk mengembangkan sifat dan tingkah laku peserta didik agar sesuai dengan cita-cita pendidikan. Pendidikan memegang peranan penting dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berilmu, kreatif, dan mandiri. Setiap individu berhak untuk mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan kebutuhannya. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3, tentang Pendidikan Nasional yang berbunyi: Fungsi dan tujuan sistem pendidikan nasional: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa. Semua pihak berperan serta dan saling berkoordinasi maka akan tercipta siswa yang berkualitas. Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru dan karyawan. Menurut Barnawi dan Arifin (2014) kinerja guru dan karyawan adalah tingkat keberhasilan guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Hal ini hampir sama dengan pengertian kinerja guru dan karyawan menurut Supardi (2013), bahwa kinerja guru dan karyawan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dan karyawan dalam melakukan aktivitas pembelajaran.

Kinerja guru dan karyawan dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru dan karyawan merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru dan karyawan tersebut. Dengan kata lain semakin baik kinerja guru dan karyawan maka semakin baik juga pembelajaran di dalam kelas. Rusman (2012) menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses interaksi siswa dengan guru dan karyawan dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran haruslah berpusat pada siswa karena subyek pembelajaran adalah siswa (Suprijono 2009). Aspek kualitas pembelajaran merupakan upaya-upaya guru dan karyawan untuk menyampaikan pembelajaran supaya mudah dipahami, mudah diingat, dan menyenangkan. Guru dan karyawan perlu menyampaikan pembelajaran materi pembelajaran secara tersusun dan sistematis. Tujuan pembelajaran juga hendaklah jelas dan dapat diukur serta isi kandungannya mencakup juga penilaian yang perlu diadakan pada

kegiatan akhir pendidikan. Selain itu pembelajaran haruslah disesuaikan dengan tingkat perkembangan dan karakteristik siswa.

Guru harus memiliki keinginan kuat dalam menghadapi kesulitan dan mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang akan dihadapi, terlebih dari aspek mental yang harus disiapkan. Mengatasi kesulitan tentu dengan mencari solusi dengan melibatkan potensi yang dimiliki, salah satunya adalah dengan *Adversity Quotient (AQ)*. Stoltz (2007) menyatakan bahwa *AQ* merupakan kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya. *AQ* berperan dalam meramalkan dan menentukan kesuksesan seseorang. Selanjutnya, Stoltz juga menyatakan bahwa *AQ* dapat meramalkan kinerja, motivasi, pemberdayaan, kreativitas, produktivitas, pengetahuan, energi, pengharapan, kebahagiaan, vitalitas dan kegembiraan. *AQ* membagi individu manusia menjadi 3 kelompok yaitu, *Quitters*, *Campers*, dan *Climbers*.

Penelitian Sukardewi, dkk (2013) menemukan bahwa *adversity quotient* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Setiaji dan Herminingsih (2015) menemukan bahwa *adversity quotient* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun hasil penelitian Meiyrdhayanti (2017) menemukan bahwa *adversity quotient* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. *AQ* merupakan kemampuan seseorang untuk mampu bertahan menghadapi kesulitan dan mampu menghadapi kesulitan tersebut, serta mampu melampaui harapan-harapan atas kinerja dan potensinya. *AQ* berperan dalam meramalkan dan menentukan kesuksesan seseorang.

Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti yang dijelaskan di atas, senada dengan pernyataan menurut Sinamo (2011) yang mengungkapkan bahwa dengan membaiknya etos keguruan yang tampak melalui menguatnya keempat pondasi sukses di atas (karakter, kompetensi, konfidensi dan karisma) maka dampak utamanya adalah meningkatkan kinerja keguruan. Menurut Tebba (2008) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja.

Penelitian Sukardewi, dkk (2013) menemukan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian Putra, dkk (2014) menemukan bahwa

etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun hasil penelitian Marlina (2015); Hadiansyah dan Yanwar (2015); Bawelle dan Sepang (2016) serta Luthfia, dkk (2017) menemukan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja.

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut (Luthans, 2014). Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang diterapkan di sekolah.

Penelitian Sukardewi, dkk (2013) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Budaya organisasi menunjukkan kepada anggota tentang bagaimana mereka berperilaku dan menetapkan pilihan perilaku mana yang harus mereka pilih. Hasil penelitian Wulandari (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pun hasil penelitian Febriantina, dkk (2018) menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Melalui budaya organisasi kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada di sekolah. Kualitas budaya organisasi dan kinerja guru dapat dilihat dari kerja sama antara guru satu dengan guru yang lain.

2. TINJAUAN PUSTAKA

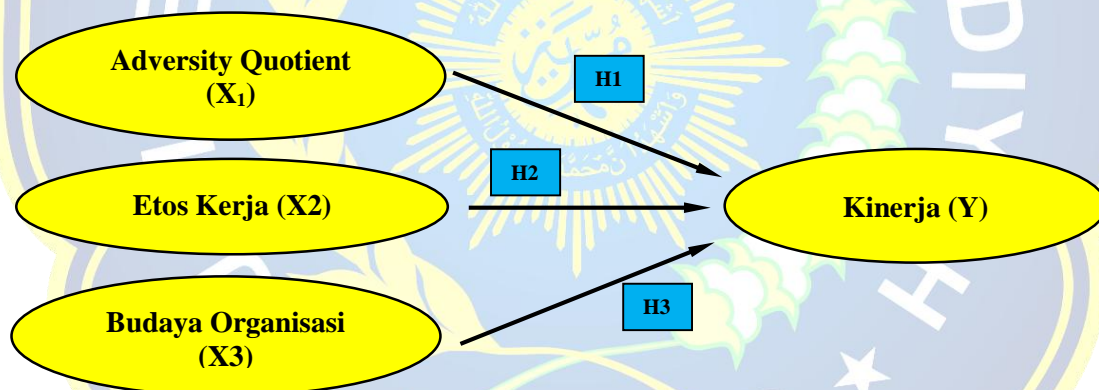
Kinerja menurut Nawawi (2011) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Nashori (2007) berpendapat bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang dalam menggunakan kecerdasannya untuk mengarahkan, mengubah cara berfikir dan tindakannya ketika menghadapi hambatan dan kesulitan yang bisa

menyengsarakan dirinya. Leman (2007) mendefinisikan *adversity quotient* secara ringkas, yaitu sebagai kemampuan seseorang untuk menghadapi masalah.

Menurut Wirawan (2009) etos kerja adalah mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan. etoskerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga. Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakal pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2014) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari..

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini dibuat untuk menjawab hipotesis, dengan memakai analisis data statistik. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMKN Rowokangkung Lumajang berjumlah 42 guru. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi yaitu 42 guru dan karyawan atau biasa disebut teknik sensus. Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X) (Ghozali, 2013).

b. Uji F

Kegunaan Uji F adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

c. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh tersebut bisa bernilai positif atau negatif. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 23,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikansi
1	Konstanta	2,383	0,163
2	<i>Adversity Quotient</i> (X_1)	0,555	0,000
3	Etos Kerja (X_2)	0,529	0,000
4	Budaya Organisasi (X_3)	0,290	0,017

Sumber: Data yang Diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,383 + 0,555 X_1 + 0,529 X_2 + 0,290 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 2,383 menunjukkan besaran Kinerja Guru dan Karyawan 2,383 satuan pada saat *adversity quotient*, etos kerja, dan budaya organisasi sama dengan nol.
- $\beta_1 = 0,555$ artinya meningkatnya *adversity quotient* per satu satuan akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan sebesar 0,555 satuan apabila etos kerja, dan budaya organisasi sama dengan nol.
- $\beta_2 = 0,529$ artinya meningkatnya etos kerja per satu satuan akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan sebesar 0,529 satuan apabila *adversity quotient*, dan budaya organisasi sama dengan nol.
- $\beta_3 = 0,290$ artinya meningkatnya budaya organisasi per satu satuan akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan sebesar 0,290 satuan apabila *adversity quotient*, dan etos kerja sama dengan nol.

4.2 Uji F

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai F_{tabel} didapatkan dari $df_2 = n-k$ (42-4) sama dengan 38. Dimana n adalah jumlah sampel dan k didapatkan dari $df_1 = k - 1$ (4 - 1). Jadi untuk melihat F_{tabel} caranya dengan melihat tabel F baris ke 38 kolom ke-3 yaitu 2,8517.

Tabel 2: Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	F_{hitung} (71,720)	F_{tabel} (2,8517)	Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2020

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,720 > 2,8517$) maka *adversity quotient*, etos kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan *adversity quotient*, etos kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan terbukti kebenarannya (H_a diterima).

4.3 Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n-k$ (42-4) sama dengan 38. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 38 yaitu 1,6860.

Tabel 3: Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji				Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	
1	<i>Adversity Quotient</i>	0,000	0,05	4,326	1,6860	Signifikan
2	Etos Kerja	0,000	0,05	4,301	1,6860	Signifikan
3	Budaya Organisasi	0,017	0,05	4,399	1,6860	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2020

Dari tabel 3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji *adversity quotient* mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (4,326) > t_{tabel} (1,6860) yang berarti bahwa hipotesis *adversity quotient*

mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa *adversity quotient* mempengaruhi kinerja guru dan karyawan yang berarti semakin baik *adversity quotient* akan berdampak pada semakin tinggi kinerja guru dan karyawan.

- b. Hasil uji etos kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,301) > t_{tabel} (1,6860)$ yang berarti bahwa hipotesis etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa etos kerja mempengaruhi kinerja guru dan karyawan yang berarti semakin baik etos kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja guru dan karyawan.
- c. Hasil uji budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,017 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,399) > t_{tabel} (1,6860)$ yang berarti bahwa hipotesis budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru dan karyawan yang berarti semakin baik budaya organisasi akan berdampak pada semakin tinggi kinerja guru dan karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Adversity quotient* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik *adversity quotient* maka akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan
- b. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik etos kerja maka akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan
- c. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hasil temuan ini berarti semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

Referensi :

- Barnawi dan Arifin, Muhammad. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz. Media.
- Bawelle, Mouren dan Jantje Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408 ISSN 2303-1174*
- Departemen Pendidikan Nasional, 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Depdiknas.
- Febriantina; FN Lutfiani; dan N Zein. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid ISSN 2579-4876 e-ISSN 2579-3470 Volume 2 Nomor 2, Oktober 2018*
- Fadillah, Candra. 2010. *Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar*. Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadiansyah, Andri dan Rini Purnamasari Yanwar. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2, September 2015*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Leman. 2007. *Manajemen Waktu yang Efektif*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Luthfia, Salsabil Maulidia; Abdul Qodir Djaelani dan Afi Rachmat Slamet. 2017. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Batu. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen e-Jrm Vol. 06 No. 4 Agustus 2017*
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi.
- Marlina. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. *e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015 hlm 153-162 ISSN: 2302-2019*
- Meiyrdhayanti, Novi. 2017. Pengaruh Adversity Quotient (AQ) terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Guru SMK PGRI Wonoasri Kab Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Vol. 05 No. 02, Agustus 2017 Hal: 158 – 169 ISSN Online: 2338-6576*
- Munib, Abdul. 2009. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UNNES.
- Nashori. 2007. *Adversity Quotient: Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta: Grasindo.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Putra, I Made; Nyoman Dantes; dan I Gusti Ketut Arya Sunu. 2014. *Kontribusi Etos Kerja Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri se Kecamatan Karangasem*. <https://www.neliti.com/id/publications/79339/kontribusi-etos-kerja-disiplin-kerja-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-guru-sm>
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rusman. 2012. *Model – Model Pembelajaran*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Setiaji, Hermawan dan Anik Herminingsih. 2015. Pengaruh Adversity Quotient dan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Pusdiklat Kemensetneg RI. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 7 No. 2 Februari 2015*
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Stoltz, P G. 2007. *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. Jakarta : PT Grasindo.
- Sukardewi, Nyoman; Nyoman Dantes; dan Nyoman Natajaya. 2013. Kontribusi Adversity Quotient (AQ), Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan (Volume 4 Tahun 2013)*

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Tebba, Sudirman. 2008. *Membangun Etos Kerja Dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat

Wulandari, Anna Tri Yuliasuti. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Ngawi Tahun 2014. <https://www.researchgate.net/publication/323668106>.

BIOGRAFI PENULIS

Yufan Harnadi Yudha adalah mahasiswa di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember Indonesia. Penulis saat ini sedang menempuh studi pada semester sepuluh dan menjalani masa bimbingan informal dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir. Untuk informasi lebih lanjut, beliau dapat dihubungi melalui yufanyudha10@gmail.com

