

**PENGARUH ETOS, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**RIZKA PUTRI SULISTYOWATI**

NPM: 19.1.02.02.0107

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**RIZKA PUTRI SULISTYOWATI**

NPM: 19.1.02.02.0107

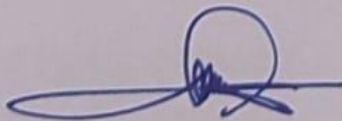
Judul:

**PENGARUH ETOS, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

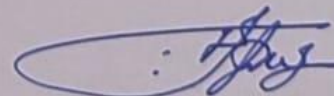
Tanggal: 10 Juli 2023

Pembimbing I



Prof. Dr. Sugiono, M.M.  
NIDN. 0014015706

Pembimbing II



Hery Purnomo, M.M.  
NIDN. 0713076803

Skripsi oleh:

Rizka Putri Sulistyowati  
NPM: 19.1.02.02.0107

Judul:

**PENGARUH ETOS, KEPEMIMPINAN DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal: 17 Juli 2023

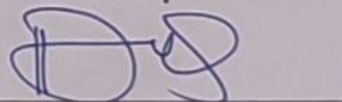
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

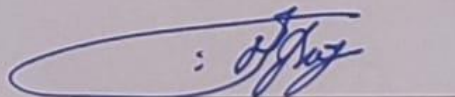
1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, M.M.



2. Penguji I : Dhiyan Septa Wihara, M.M.



3. Penguji II : Hery Purnomo, M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,



Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rizka Putri Sulistyowati  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 31 Mei 2001  
NPM : 19.1.02.02.0107  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 Juli 2023  
Yang Menyatakan



**Rizka Putri Sulistyowati**  
NPM: 19.1.02.02.0107

**MOTTO:**

Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan,  
menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan

**PERSEMBAHAN:**

Ku persembahkan karya ini untuk seluruh keluargaku dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan karya ini.

## Abstrak

**Rizka Putri Sulistyowati:** Pengaruh Etos, Kepemimpinan dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk, 2023

Kata kunci: Etos Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya beban tugas yang tidak seimbang dengan sarana dan prasarana yang tersedia. Hal tersebut menyebabkan pegawai sering menunda pekerjaan karena harus bergantian dengan rekan kerjanya. Pemimpin dirasa kurang memberi motivasi kepada para pegawai. Akibatnya pegawai mengalami tekanan yang dapat berakibat pada penurunan kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel terikat.

Data kuesioner diperoleh dari pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk. Jumlah sampel sebanyak 41 pegawai dengan teknik *purposive sampling* dan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai hubungan antar variabel dalam penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hasil *adjusted R square* menunjukkan nilai sebesar 0,832 atau 83,2%. Artinya pengaruh etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk diharapkan lebih memperhatikan etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja agar kinerja pegawai yang dihasilkan meningkat.

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Kami panjatkan ke Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan Skripsi ini dapat diselesaikan. Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Prof. Dr. Sugiono, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Hery Purnomo, M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan banyak motivasi, nasihat, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Kedua orang tua yang telah mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moril maupun materi dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Teman-teman yang telah memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan Skripsi ini.

Disadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 10 Juli 2023

**RIZKA PUTRI SULISTYOWATI**  
NPM: 19.1.02.02.0107

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
BAB I : PENDAHULUAN .....	13
A. Latar belakang Masalah .....	13
B. Identifikasi Masalah .....	17
C. Batasan Masalah .....	18
D. Rumusan Masalah .....	18
E. Tujuan Penelitian .....	19
F. Manfaat Penelitian .....	20
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	22
A. Kajian Teori .....	22
1. Kinerja Pegawai .....	22
2. Etos Kerja .....	28
3. Kepemimpinan .....	36
4. Stres Kerja .....	41



B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	49
C. Kerangka Berpikir .....	53
D. Kerangka Konseptual .....	55
E. Hipotesis .....	56
BAB III : METODE PENELITIAN .....	57
A. Variabel Penelitian .....	57
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	60
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	61
D. Populasi dan Sampel.....	61
E. Instrumen Penelitian.....	63
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	68
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	70
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	76
B. Deskripsi Data Variabel.....	83
C. Analisis Data.....	91
D. Pengujian Hipotesis.....	99
E. Pembahasan.....	102
BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....	106
A. Simpulan .....	106
B. Saran .....	107
Daftar Pustaka .....	110
Lampiran .....	112

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Hasil Penelitian Terdahulu .....	49
3.1 : Kategori Skor Skala Likert .....	64
3.2 : Kisi-Kisi Variabel .....	64
3.3 : Hasil Uji Validitas .....	66
3.4 : Hasil Uji Reliabilitas .....	67
4.1 : Jenis Kelamin Responden .....	81
4.2 : Usia Responden .....	82
4.3 : Jenjang Pendidikan Responden .....	82
4.4 : Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja .....	83
4.5 : Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan .....	85
4.6 : Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja .....	87
4.7 : Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	89
4.8 : Hasil Uji Multikolinieritas .....	93
4.9 : Hasil Uji Linieritas Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	95
4.10 : Hasil Uji Linieritas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	95
4.11 : Hasil Uji Linieritas Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	96
4.12 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	97
4.13 : Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	98
4.14 : Hasil Uji T .....	99
4.15 : Hasil Uji F .....	101

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual .....	55
4.1 : Struktur Organisasi Disperindag Kabupaten Nganjuk .....	79
4.2 : Hasil Uji Normalitas.....	92
4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Instrumen Penelitian.....	112
2 : Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	116
3 : Hasil Uji Validitas.....	121
4 : Hasil Uji Reliabilitas .....	123
5 : Hasil Analisis Data.....	124
6 : Surat Rekomendasi .....	127
7 : Surat Persetujuan Penelitian .....	128
8 : Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	129
9 : Lembar Berita Acara .....	130

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar belakang Masalah**

Setiap instansi mengharapkan kinerja pegawainya mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu yang perlu diperhatikan adalah cara pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM memainkan peran penting karena manusia memiliki peran aktif dan mengendalikan setiap aktivitas instansi. SDM berperan sebagai perencana, penentu dan pelaku dalam mencapai tujuan instansi serta menentukan sukses atau tidaknya suatu instansi (Hidayati, 2022).

SDM adalah seluruh individu yang ada dalam suatu organisasi dan bersifat produktif yang melakukan aktivitas sebagai penggerak organisasi tersebut. Setiap SDM memiliki perannya masing-masing sebagai aset, sehingga keterampilan mereka harus dilatih dan dikembangkan. Untuk itu, instansi perlu melakukan pengelolaan SDM agar menghasilkan SDM yang berkualitas dan akan berpengaruh pada kinerja yang maksimal (Susan, 2019).

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan instansi merupakan bentuk kinerja (Mangkunegara, 2017).

Untuk mencapai kinerja yang baik membutuhkan etos kerja yang tinggi dari setiap pegawai di instansi tersebut. Etos berarti sikap, kepribadian, watak,

sifat, dan keyakinan terhadap sesuatu. Etos terdiri dari kebiasaan, pengaruh budaya dan sistem nilai yang diyakini oleh seseorang. Jadi etos kerja adalah sikap pegawai sebagai keinginan yang kuat untuk melakukan pekerjaannya secara optimal dan lebih baik serta selalu berusaha untuk mencapai kinerja yang sebaik-baiknya (Lawu et al., 2019).

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan ketika ingin meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah rangkaian keterampilan dan ciri-ciri kepribadian yang ada pada pemimpin itu sendiri. Ini termasuk kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan kompetensi yang digunakan sebagai alat kepemimpinan untuk memastikan bahwa setiap orang yang dipimpinnya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan rela dan antusias, merasakan kegembiraan dan merasa tidak dipaksa (Sagala, 2018).

Di sisi lain untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal, pegawai diharuskan untuk bekerja secara maksimal. Apabila pegawai mendapatkan beban kerja yang terlalu banyak dan berat dapat menyebabkan pegawai mengalami kelelahan, ketegangan, kehilangan kreativitas dan akan merasa mudah bosan. Jika keadaan ini berlangsung secara terus menerus, kemungkinan yang akan terjadi adalah pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Dukungan dan pengarahan dari instansi sangat dibutuhkan oleh pegawai agar tidak mengalami stres kerja.

Stres kerja adalah respons seseorang terhadap perubahan dalam lingkungan kerjanya, baik secara fisik maupun mental. Stres dapat terjadi pada semua orang dalam berbagai profesi dan setiap individu akan memberikan respons yang berbeda terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Stres kerja pada pegawai dapat berakibat pada penurunan kinerja sehingga dapat menurunkan kemampuan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya (Mukhtar, 2021).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk merupakan Instansi Pemerintah tingkat daerah. Instansi ini mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan Daerah di bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk beralamat di Jl. Prof. RI. Gondowardojo, SH No.12 Nganjuk. Dinas ini dipimpin oleh seorang kepala dinas yang bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretaris daerah.

Berdasarkan data dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk, diketahui ruang kantor untuk pelaksanaan tugas saat ini menggunakan gedung dengan luas bangunan 1.414 m<sup>2</sup> dan 1 gedung pertemuan dengan luas 280 m<sup>2</sup>. Bahkan sarana yang tersedia saat ini seperti komputer, printer dan laptop belum cukup untuk beban kerja yang ada. Dari segi mobilitas terdapat 3 unit mobil dinas, 1 unit dalam keadaan baik dan 2 unit dalam keadaan kurang layak/rusak. 8 unit kendaraan roda dua, 5 dalam kondisi baik dan 3 dalam kondisi kurang layak. 3 unit kendaraan roda tiga dalam keadaan kurang layak/rusak.

Keadaan ini dirasa kurang ideal dibandingkan dengan tuntutan tugas yang membutuhkan pelayanan dan koordinasi setiap saat. Para pegawai merasa infrastruktur berupa gedung masih kurang memadai, karena Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk juga menyediakan layanan metrologi dan pasar yang membutuhkan tempat untuk menyimpan peralatan dan karcis retribusi pasar.

Sarana komputer dan printer yang belum mencukupi dengan beban tugas yang ada juga menyebabkan pegawai sering menunda pekerjaan karena harus bergantian dengan rekan kerjanya. Sehingga akan memerlukan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk memperlancar pekerjaan di lapangan masih terasa sangat kurang sesuai dengan tuntutan tugas dan luas wilayah karena kekurangan kendaraan yang memadai. Dalam kondisi ini peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk menumbuhkan semangat kerja pegawai. Namun pemimpin dirasa kurang memberi motivasi kepada para pegawai. Akibatnya pegawai mengalami tekanan yang dapat berakibat pada penurunan kinerja.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Butarbutar., et al dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar dengan hasil etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Butarbutar et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gandus Kota Palembang dengan hasil Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Yuliana,



2022). Penelitian yang dilakukan oleh Sulastri dan Onsardi dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan memperoleh hasil stres kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sulastri & Onsardi, 2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ilham & Prasetio dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3 dengan hasil stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Telkomsel Area 3 (Ilham & Prasetio, 2022).

Dari pengujian-pengujian yang telah dilakukan oleh berbagai peneliti terdahulu terdapat persamaan variabel yaitu Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Stres Kerja. Sedangkan yang menjadi pembeda adalah pada lokasi penelitian. Berdasarkan hasil pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Etos, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Kurangnya kesadaran pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Kurangnya motivasi dalam diri maupun motivasi dari atasan mengakibatkan menurunnya semangat pegawai dalam bekerja.
3. Banyaknya tuntutan tugas yang setiap saat membutuhkan koordinasi dan pelayanan
4. Beban tugas yang tidak seimbang dengan sarana dan prasarana yang tersedia menyebabkan pegawai mengalami tekanan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah pada:

1. Variabel yang diteliti adalah etos kerja, kepemimpinan, stres kerja dan kinerja pegawai.
2. Lokasi penelitian di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk.
3. Sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk yang berjumlah 41 orang
4. Waktu penelitian adalah Bulan Mei 2022 sampai Bulan Juli 2023

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk?
4. Apakah etos kerja, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan:

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk
4. Etos kerja, kepemimpinan, dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk

## **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini bersifat teoritis dan praktis, yakni sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengkonfirmasi mengenai teori-teori etos kerja, kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja pegawai .

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Instansi**

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Nganjuk sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

#### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan bagi peneliti. Sebagai cara untuk mengaplikasikan dan membandingkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan dengan keadaan nyata di lokasi penelitian untuk mengetahui penerapan teori pada instansi.

#### **c. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber

daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan etos kerja, kepemimpinan, stres kerja, dan kinerja pegawai.

d. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik berkaitan dengan Etos Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zenafa Publishing.
- Asmad. (2021). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember*. 2(2), 155–160.
- Butarbutar, M., Efendi, Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124. <http://www.maker.ac.id/index.php/maker>
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. PT Refika Aditama.
- Effendi, U. (2014). *Azas Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, H. A. (2019). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe*. Universitas Quality.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Media Sains Indonesia.
- Ilham, N. R., & Prasetio, A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkomsel Area 3. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/689>
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA*, 10(1), 260–268.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lakoro, E. (2022). *Peran dan Fungsi Kepemimpinan*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.

- Martoyo. (2015). *Manajemen Personalia*. PT BPFE.
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Nasya Expanding Management.
- Nababan, S. I. M. B. (2021). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo*. Universitas Quality Berastagi.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 3(1), 308–321.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta.
- Putra, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan. *Journal of Industrial and Manufacture Engineering*, 4(2), 125–131. <https://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/4332>
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30–36.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*. Prenadamedia Group.
- Sinamo, J. (2014). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV Alfabeta.
- Sulastrri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Beben Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tewal, B., Adolfina, & Pandowo, M. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV Patra Media Grafindo.
- Yuliana. (2022). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat gandung kota palembang. *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, 5(1), 59–65.