

Etos Kerja dan Loyalitas Dosen dalam Melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi di Masa Pandemi Perspektif Islam

Andriko, Zelvi Iskandar
Institut Agama Islam Negeri Curup
email
andriko@iaincurup.ac.id,
zelvi@iaincurup.ac.id

Abstrak : Pandemi covid-19 belum menunjukkan tanda-tanda akan berakhir, tetapi etos kerja dan loyalitas dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi tetap harus ditingkatkan. Hal ini merupakan kewajiban sebagai seorang dosen yang paham dengan Undang-undang Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen dan undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 pasal 1 tentang pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*), menggunakan sumber data sekunder, dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Dari beberapa kajian kepustakaan diperoleh hasil bahwa etos kerja dan loyalitas dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi (pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) tetap harus dilaksanakan dan ditingkatkan walaupun dalam masa pandemi covid-19. Dalam pandangan Islam, hal ini merupakan bentuk implementasi nilai-nilai akidah sebagai penghambaan diri kepada Allah dengan cara meningkatkan etos kerja dan loyalitas terhadap lembaga.

Kata Kunci : Etos Kerja, Loyalitas, Tridharma Perguruan Tinggi

Abstract : The COVID-19 pandemic has not shown any signs of ending, but the work ethic and loyalty in implementing the tridharma of higher education must still be improved. This is an obligation as a lecturer who understands Law Number 37 of 2009 concerning Lecturers and Law Number 12 of 2012 Article 1 concerning the implementation of the Tridharma of Higher Education. This research is a library research, using secondary data sources, with a qualitative descriptive approach. From several literature studies, it was found that the work ethic and loyalty of lecturers in carrying out the tridharma of higher education (education and teaching, research, and community service) must still be implemented and improved even during the covid-19 pandemic. In the view of Islam, this is a form of implementing the values of the faith of self-servitude to Allah by increasing work ethic and loyalty to the institution.

Keywords: work ethic, loyalty, the tridharma of highet education

Pendahuluan

Sebagai individu yang telah diamanahkan untuk melakukan pengajaran dan pembelajaran, dosen diharapkan dapat menunjukkan etos kerja dan loyalitasnya terhadap institusi tempatnya mengabdikan. Etos kerja dan loyalitas ini tidak hanya ditunjukkan kepada atasan dan para pemangku jabatan lainnya, tetapi juga kepada mahasiswa didikannya. Etos kerja dan loyalitas ini dapat diimplementasikan dalam aspek tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tiga aspek tridharma tersebut merupakan kewajiban mutlak yang harus dipenuhi oleh seorang dosen, terutama dosen tetap PNS dan dosen tetap non-PNS. Hal ini sesuai dengan undang-undang tentang kewajiban dosen dalam undang-undang Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen (Indonesia, 2009) dan undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 (Republik Indonesia, 2012) pasal 1 dijelaskan bahwa tridharma perguruan tinggi yang selanjutnya disebut tridharma adalah kewajiban perguruan tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari berbagai tugas dosen terkait tridharma perguruan tinggi di atas, maka dibutuhkan loyalitas dan etos kerja yang tinggi untuk mengembangkan diri sehingga menjadi ciri khas tersendiri bagi dosen yang bersangkutan. Hal ini sejalan dengan konsep etos kerja secara etimologi, yaitu semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dalam bekerja. Sebaliknya, loyalitas adalah kepatuhan dan kesetiaan terhadap sesuatu. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Rohana Sianipar dan Vania Salim (Sianipar & Salim, 2019) bahwa “jika suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang khas dan itulah yang akan menjadi budaya. Budaya kerja yang positif akan tercipta dengan sendirinya apabila setiap dosen menyadari

bahwa hasil kerjanya akan dilaporkan dan dipertanggungjawabkan.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Yuliarti (Yuliarti, 2016) bahwa setiap orang akan dimintai pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dikerjakan. Prinsip ini tidak hanya dipahami sebagai sebuah nilai dalam budaya kerja sebuah lembaga yang mewajibkan setiap pegawainya melaporkan apa yang telah mereka kerjakan, tetapi juga termasuk tuntutan agama Islam.

Prinsip di atas juga menjadi dasar seorang dosen untuk menilai dengan positif demi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam sebuah lembaga. Sebuah lembaga akan memperoleh kinerja pegawai yang baik, apabila lembaga tersebut memiliki sumber daya manusia yang punya etos kerja. Menurut Sinamo (Sinamo, 2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja akan tinggi apabila pandangan dan sikap seseorang melihat kerja sebagai hal luhur dalam menggambarkan eksistensi manusia. Sebaliknya, etos kerja akan rendah apabila kerja dipandang sebagai hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia (Anoraga, 2011).

Di samping etos kerja, loyalitas juga ikut menjadi faktor keberhasilan seorang dosen di lembaga yang dinaunginya. Loyalitas dan etos kerja menjadi bagian terpenting dan sebuah keniscayaan. Setiap lembaga selalu mengharapkan sikap loyalitas dari setiap karyawannya. Sikap loyalitas ini merupakan hal yang paling utama yang bisa diberikan oleh karyawan untuk lembaganya. Selain itu, sikap loyalitas juga merupakan suatu kondisi psikologis yang mengikat karyawan dengan lembaga. Hal ini dikarenakan sikap loyalitas karyawan tidak hanya kesetiaan fisik yang terlihat dari lamanya karyawan berada di lembaga tersebut, melainkan juga dari seberapa besar pikiran,



perhatian, gagasan, serta dedikasi yang tucurahkan sepenuhnya untuk lembaga tersebut (Safitri, 2015). Menumbuhkan rasa cinta dan dorongan yang kuat untuk menjalankan pakta integritas yang pernah disepakati pada awal perjanjian kerja.

Kecintaan itu muncul karena adanya rasa nyaman terhadap tempat kerja sehingga seorang individu bekerja di luar tanggung jawabnya. Hal ini juga akan membawa pengaruh positif yang dapat menunjang kemajuan lembaga tempat individu tersebut bekerja. Salah satu bentuk pengaruh positif yang ditimbulkan dari loyalitas ini adalah “tingkat kesesuaian karyawan terhadap instansinya. Hubungan yang sesuai, yaitu hubungan yang kuat, positif, dinamis, serta berbasis internal akan keyakinan sasaran suatu organisasi. Bukan hanya menilai manfaatnya dalam organisasi tetapi juga adanya ikatan emosional kesetiannya terhadap organisasi atau tempat ia bekerja, dan keinginan untuk berada dalam organisasi tersebut (Arqawi, Al, Naser, & Shobaki, 2018)”.

Kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis usung pada penelitian ini, di antaranya *pertama*, Penelitian yang dilakukan oleh Agus Suheri (Suheri, 2017) “*Sistem Monitoring Kinerja Dosen dalam Kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (Studi Kasus STMIK Cilegon)*”, dengan hasil: monitoring dapat menjadi salah satu alternatif yang lebih baik, sehingga STMIK Cilegon dapat menentukan kinerja dosen dengan cepat dan akurat, dan memandu dosen untuk selalu melaksanakan tridharma perguruan tinggi. *Kedua*, penelitian Susi Adiwaty (Adiwaty, 2020) dengan judul “*Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Studi Kasus Kinerja Dosen Pada PT XYZ)*”, dengan hasil: dosen lembaga pendidikan tinggi XYZ tidak mengalami stres kerja atas situasi perubahan pembelajaran pada masa pandemic covid-19. *Ketiga*, penelitian (Khairiah, 2020) dengan judul “*Etika Kerja dan Pengelolaan Perguruan Tinggi Masa Pandemi Covid-19 dalam Perspektif Islam*”, dihasilkan bahwa etika kinerja selama pandemic Covid-19 menjadi menurun dikarenakan

kegelisahan, stress, kelelahan, penyimpangan perilaku kerja, hingga penurunan tanggung jawab, efektivitas, dan efisiensi kinerja. Berdasarkan kajian relevan inilah, penulis ingin mengkaji fenomena lebih mendalam tentang etos kerja dan loyalitas dosen di masa pandemi.

Metodologi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pentingnya etos kerja dan loyalitas dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi meskipun dalam keadaan pandemi covid-19. Jenis penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), dengan menggunakan sumber data sekunder yang diperoleh dari jurnal ilmiah, *e-book*, peraturan perundang-undangan, *website*, dan sumber lain yang sangat relevan dengan masalah penelitian ini. dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data penelitian ini dianalisis secara kualitatif dengan model deskriptif, secara berurutan dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Pembahasan

Etos Kerja dan Loyalitas Dosen dalam Melaksanakan Tridharma Perguruan tinggi di Masa Pandemi

Selama pandemi, hendaknya seluruh *civitas academica* tetap melakukan koordinasi dan evaluasi secara berkala, hal ini dimaksudkan guna mempertahankan mutu pengajaran dan pembelajaran, sehingga tetap menjalankan tridharma perguruan tinggi sesuai harapan semua pihak (Kelana, 2020). Penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi tidak boleh terhalang oleh covid-19, implementasi kewajiban pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat memerlukan adaptasi secara cepat melalui teknologi pembelajaran secara daring, karena disrupsi terbesar di abad ke-21 ini memang tidak pernah terduga sebelumnya. Kendala utama yang dirasakan tetap pada biaya koneksi yang tidak berkorelasi

dengan hasil pembelajaran yang diperoleh (Bona, 2020).

Dalam menjalankan himbauan menteri pendidikan dan kebudayaan Nadiem Makarim, kegiatan tridharma perguruan tinggi secara daring tidak hanya berlaku untuk proses pembelajaran semata, akan tetapi juga penelitian yang menggunakan aplikasi google form, dan pengabdian kepada masyarakat dengan cara menjadi narasumber webinar (website seminar dan diskusi online). Sivitas akademika tetap perlu mengadakan kegiatan penunjang lainnya seperti focus grup discussion dengan fasilitas yang disediakan kampus. (*Penguatan Tridharma Perguruan Tinggi Di Tengah Wabah Covid-19*, n.d.). Dalam paparan Dirjen pendidikan tinggi Kemendikbud RI, Prof. Ir. Nizam, M.Sc menjelaskan tentang upaya yang dapat dilakukan perguruan tinggi dalam beradaptasi menghadapi pandemi dengan cara :

1. Dalam bidang pendidikan dan pengajaran : melakukan pengembangan inovasi teknologi informasi dan teknologi pembelajaran dengan program merdeka belajar dan kolaboratif lintas disiplin. Memperbaiki model perkuliahan dan metode pembelajaran dengan teknik: asesmen, manajemen, pelatihan, dan upgrading.
2. Dalam bidang penelitian: melakukan penelitian mandiri bersama dosen untuk pemulihan sosial ekonomi masyarakat.
3. Dalam bidang pengabdian kepada masyarakat : menelaah dampak sosial dan memberikan solusi dalam mengembangkan potensi ekonomi dan sosial di masyarakat. Mahasiswa juga bisa menjadi relawan kemanusiaan (kuliah kerja nyata) secara daring (Sofia, 2020).

Sebuah lembaga akan memperoleh kinerja pegawai yang baik, apabila lembaga tersebut memiliki sumber daya manusia yang punya etos

kerja. Untuk menentukan seseorang memiliki etos kerja tinggi atau rendah, dapat diukur melalui indikator etos kerja, yaitu (1) kerja keras; (2) disiplin; (3) jujur; (4) tanggung jawab; (5) rajin; dan (6) tekun (Darodjat, 2015). Kerja keras merupakan bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan, bahkan seseorang sering lupa waktu dalam bekerja. Disiplin adalah menghargai tata tertib yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta bersedia menerima sanksi apabila melanggar tugas dan kewajiban. Jujur yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Tanggung jawab merupakan kesediaan diri dalam mengemban tugas yang diamanahkan tanpa menghindar dan tidak membuat alasan. Rajin merupakan sikap yang selalu berusaha dengan giat dalam menyelesaikan pekerjaan. Tekun berarti bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh.

Keberhasilan institusi perguruan tinggi ditentukan oleh peran dosen dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran. Dosen harus memiliki ikatan psikologis dengan anggota organisasi dan pekerjaannya yang dinamakan dengan komitmen organisasi. Seorang dosen dikatakan memiliki komitmen kerja dan organisasi dapat dibuktikan dengan besarnya keterlibatan dosen dalam profesi mereka, dan dicerminkan melalui tingginya tingkat kehadiran dosen, aktif dan berkomitmen terhadap organisasi tempat kerja (Jufrizen, 2018).

Pada kenyataannya masih ada sebagian dosen yang mengabaikan tridharma perguruan tinggi, baik di bidang pendidikan dan penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat. Sebagian dosen lebih menitikberatkan mahasiswa pada tugas dan diskusi tanpa membimbing dan memberi penguatan terhadap jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Sementara itu, beberapa dosen masih banyak yang sibuk dengan kegiatan individu. Hal ini dipicu karena perkuliahan masih dilaksanakan secara daring. Pendapat penulis diatas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan (Khairiah, 2016), yaitu “hasil survey menunjukkan, di setiap



lembaga pendidikan telah meniadakan proses pembelajaran tatap muka. Tidak semua unsur terkait memiliki peranti [sic!] pendukung yang pasti. Banyaknya dosen yang telah lanjut usia, tidak familier [sic!] dan tidak terliterasi menggunakan platform digital, seperti kuliah online, media video teams, WA Group, Zoom Claude Meeting dan masih banyak lagi. Covid-19 membawa efek pada perkuliahan daring, terdapat dosen hanya memberikan tugas dan menagihnya, nyaris tak [sic!] ada interaksi seperti tanya jawab langsung, atau dosen menjelaskan materi, sehingga memicu mahasiswa kelelahan dan kebingungan mengerjakannya, maka etika kerja dalam pembelajaran menjadi sangat penting dalam mengatur strategi pembelajaran, didukung penambahan *bandwidth* jaringan internet oleh manajemen kampus”.

Dosen seperti yang digambarkan di atas pada hakikatnya belum memahami aspek-aspek loyalitas kerja dengan baik. Ada pun aspek-aspek yang dimaksud, antara lain (1) taat pada peraturan; (2) tanggung jawab pada perusahaan/ organisasi; (3) kemauan untuk bekerja sama; (4) rasa memiliki; (5) hubungan antarpribadi; dan (6) kesukaan terhadap pekerjaan (Hartati, 2020). Jadi, aspek-aspek inilah yang menjadi tuntutan bagi dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Selain itu, dosen juga dituntut untuk mampu menggunakan *platform digital* agar tidak tertinggal dengan kemajuan teknologi.

Etos Kerja dan Loyalitas Dosen Perspektif Islam

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memiliki arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (*moral*), sehingga dalam etos

tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin (Aryana & Tj., 2017). Etos kerja dalam Islam merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang membentuk karakteristik yang lebih khusus dalam etika kerja Islami, dan bagian moral antara manusia dengan Allah dan manusia sesamanya (Jufrizen, 2018). Etika sebagai nilai dan standar untuk membedakan antara benar dan salah. Selain itu ada tiga elemen yang menjadi etika kerja dan tanggung jawab, diantaranya : organisasi, hukum dan sosial. Elemen ini saling berinteraksi dan saling mempengaruhi dalam hal kekuatan dan arah.

Bekerja adalah sebuah keharusan bagi seorang muslim karena tanpa bekerja dan mencari nafkah, manusia tidak akan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan baik dan sesuai dengan ajaran Islam. Manusia dituntut untuk produktif dan aktif dalam mengerjakan sesuatu sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sehingga akan bernilai ibadah. Sesuai dengan perintah Allah dalam al-Qur'an Surat an-Naba' ayat 11 yang artinya :

“Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”. Dan dalam al-A'raf ayat 10 juga berbunyi:

Artinya: *“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”*.

Pekerjaan yang dilakukan harusnya tidak hanya sebatas rutinitas untuk memenuhi tuntutan hidup, tetapi seharusnya juga disertai dengan etos kerja dan keyakinan. Segala hal yang diniatkan untuk kebaikan, maka akan menghasilkan nilai-nilai kebaikan. Prinsip dasar ini telah banyak ditemukan dalam berbagai referensi dan dalam kajian kaidah fiqh. Adapun kaidah fiqh tersebut yaitu:

المور بمقاصدها

Artinya: “Segala perbuatan bergantung kepada niatnya”

Bekerja dapat menghapuskan dosa, kesungguhan seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat menghapus dosa-dosa kecil. Sabda Rasulullah SAW “dari sekian banyak dosa, dosa yang tidak dapat dihapuskan oleh shalat, sedekah ataupun haji dapat dihapuskan dengan susah payah mencari rezeki”. Barangsiapa menghargai waktu dengan bergantung kepada hasil usaha tangannya sendiri, maka waktu tersebut berada dalam keampunan Allah SWT. Bekerja setingkat jihad, karena kesusahan dan pengorbanan melakukan jihad fisabilillah.

Maka dapat dipahami bahwa bekerja adalah suatu tindakan atau perbuatan yang mulia baik dimata manusia maupun dihadapan Allah SWT. Maka untuk mendapat ridho dari Allah SWT kita harus bekerja dengan hati dan penuh keikhlasan tanpa mengharap imbalan, baik berupa materi ataupun pujian. Selain itu dalam bekerja kita harus menjunjung etika atau sikap tanpa pandang pilih baik dari segi organisasi, pelayanan, komunikasi dan mengedepankan kepentingan bersama diatas kepentingan pribadi (Khairiah, 2020).

Kesimpulan

Perguruan tinggi melalui manajemen organisasinya dianggap sangat perlu untuk mangawasi dan mengevaluasi setiap kegiatan yang dilakukan oleh dosen, termasuk kegiatan tridharma perguruan tinggi. Apakah kegiatan tersebut telah dilaksanakan dengan etos kerja dan loyalitas yang tinggi atau belum. Untuk mengevaluasi etos kerja dan loyalitas tersebut diperlukan kejujuran dan keterbukaan informasi, dan hasil evaluasi dapat ditindaklanjuti dengan perbaikan secara bersama. Apabila hal ini dilakukan dengan serius dan penuh tanggung jawab, akan menjadikan kualitas perguruan tinggi secara keseluruhan sesuai dengan cita-cita bersama.

Referensi

- Adiawaty, S. (2020). Pandemi Covid-19 dan Kinerja Dosen (Study Kasus Kinerja Dosen pada PT XYZ). *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 185–191.
- Anoraga, P. (2011). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arqawi, S. M., Al, A. A., Naser, S. S. A., & Shobaki, M. J. Al. (2018). Interactive Justice as an Approach to Enhance Organizational Loyalty among Faculty Staff At Palestine Technical University- (Kadoorei). *International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)*, 2(9), 17–28.
- Aryana, P., & Tj., H. W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 89–110.
- Bona, M. F. (2020). Dirjen Dikti: Pandemi Tidak Hentikan Tridharma Perguruan Tinggi. *Www.Beritasatu.Com*, p. 1. Retrieved from <https://www.beritasatu.com/nasional/689953/dirjen-dikti-pandemi-tidak-hentikan-tridharma-perguruan-tinggi>
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hartati, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Loaylitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Etos Kerja Islam. *Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1), 11–22.
- INDONESIA, P. P. R. *undang-undang Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen.* , Pub. L. No. No 37 Tahun 2009 (2009).
- Jufrizen, J. (2018). *the Effect of Organizational*



- Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Work Performance.* (1999), 179–186.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/mq2xz>
- Kelana, I. (2020). Tri Dharma Perguruan Tinggi di Tengah Pandemi COVID-19. *Republika.Co.Id*, p. 1.
- Khairiah. (2020). Etika Kerja Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi Masa Pandemi Covid-19 Dalam Perspektif Islam. *QIYAS: Jurnal Hukum Islam Dan Peradilan*, 5(2), 139–152. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/14783360802622805>
- Penguatan Tridharma Perguruan Tinggi Di Tengah Wabah Covid-19.* (n.d.).
- Republik Indonesia. (2012). UU No. 12 Nomor 2012. *Undang Undang*.
- Safitri, R. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *EJournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660. Retrieved from <http://www.e-jurnal.com/2017/02/pengaruh-kompensasi-terhadap-loyalitas.html>
- Sianipar, R., & Salim, V. (2019). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk “Loyalitas Kerja” Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(1), 15–27.
- Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Sofia. (2020). Hadapi Masa Pandemi, Perguruan Tinggi Harus Bisa Beradaptasi. *Doktor Psikologi UMY*.
- Suheri, A. (2017). Sistem Monitoring Kinerja Dosen Dalam Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Studi Kasus Stmik Cilegon). *Media Jurnal Informatika*, 9(1), 37–48.
- Yuliarti, Y. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).