

PENGARUH ETOS KERJA KRISTEN TERHADAP KINERJA PEKERJA DI GEREJA BETHEL INDONESIA TABGHA BATAM

George Rudi Hartono Pasaribu
Program Studi Teologi. Sekolah Tinggi Teologi Tabgha Batam
george@st3b.ac.id

Abstract

To improve service excellence, full-time workers must pay attention to their performance. It is a quality work ethic and high performance that is needed by the Church to achieve a high quality of service. A very significant role in realizing performance is ourself, if a full-time worker in a church has a high Christian work ethic then he can have a positive influence on those around him. Full-time workers who have noble thoughts about their work can work with full trust, sincerity, responsibility and do everything as for God. This study aims to conduct a theoretical test of the influence of the Christian work ethic on the performance of full-time workers at the Secretariat of the Indonesian Bethel Church Tabgha Batam. To test the effect of the Christian work ethic variable on performance, multiple linear regression analysis was used by distributing 92 questionnaires to full-time workers. After analyzing the results obtained R square 0.387 with a significance <0.05, which means that work ethic has a positive influence on performance of 38.7%.

Keywords: Ethos, Christian Work, Performance, Ministry, Tabgha

Abstrak

Untuk meningkatkan *service excellent*, para pekerja sepenuh waktu haruslah memperhatikan kinerjanya. Etos kerja yang bermutu dan kinerja yang tinggilah yang dibutuhkan oleh Gereja untuk mencapai mutu pelayanan yang tinggi. Peran yang sangat signifikan dalam mewujudkan kinerja adalah diri sendiri, apabila seseorang pekerja sepenuh waktu di gereja memiliki etos kerja kristen yang tinggi maka dapat memberikan pengaruh positif pada sekitarnya. Para pekerja sepenuh waktu yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan penuh amanah, tulus, bertanggung jawab dan melakukan segala sesuatu seperti untuk Tuhan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh etos kerja kristen terhadap kinerja para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam. Untuk menguji pengaruh variabel etos kerja kristen terhadap kinerja digunakan analisis regresi linear berganda dengan menyebar 92 kuesioner kepada pekerja sepenuh waktu. Setelah dilakukan analisis didapat hasil *R Square* 0.387 dengan signifikansi <0.05, yang berarti etos kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sebesar 38.7%.

Kata Kunci: Etos, Kerja Kristen, Kinerja, Pelayanan, Tabgha

PENDAHULUAN

Gereja sebagai organisme yang harus terus bertumbuh dan sekaligus organisasi yang teratur dan terkoordinasi dalam melaksanakan perannya tentu saja menuntut untuk terus melakukan inovasi, dengan demikian sumber daya manusia dan komponen yang berada di dalam organisasi tersebut harus lebih produktif dan profesional hingga tercapainya maksud gereja sebagai organisme. Komponen tersebut adalah gembala sidang, diaken, kepala departemen, relawan atau sering disebut *volunter*, pengerja dan pekerja sepenuh waktu. Di antara komponen tersebut, para pekerja sepenuh waktu merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam gereja. Pekerja sepenuh waktu adalah penggerak dari seluruh aktifitas kerja dan pelayanan yang dilakukan. Karena itu sumber daya manusia harus dapat dikelola dan ditingkatkan dengan

baik guna mencapai tujuan yang diharapkan gereja.

Gereja sebagai sebuah organisasi terdiri dari pimpinan, pekerja di dalam organisasi gereja dan anggota-anggota organisasi. Pimpinan dari organisasi di dalam gereja disebut gembala jemaat, pekerjaannya lebih lazim disebut *fulltimer* atau pekerja sepenuh waktu dan anggotanya adalah jemaat dari gereja itu sendiri. Pekerja sepenuh waktu adalah seseorang atau sekelompok orang yang mendedikasikan dirinya untuk melayani pekerjaan Tuhan di dalam sebuah gereja, pekerjaan tersebut meliputi pelayanan pastoral, pelayanan ibadah dan pelayanan administrasi serta perawatan alat dan gedung gereja. Dalam tata tertib Gereja Bethel Indonesia dijelaskan bahwa gembala adalah pemimpin jemaat dan bertindak sebagai ketua dalam kepengurusan jemaat lokal. (GBI 2014, 13)

Istilah etos kerja tentu tidak asing

lagi bagi setiap orang, bahkan tidak jarang dijadikan tema dalam seminar di gereja, pelayanan kategorial dan bahkan bagi orang percaya secara umum, hal ini merupakan bagian dalam pembinaan pastoral bagi jemaat, dan para pekerja sepenuh waktu dengan tujuan agar setiap komponen dalam gereja memiliki etos kerja yang baik.

Dalam (KBBI 2005, 285) etos (*étos*) merupakan pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial; kebudayaan sifat, nilai, dan adat-istiadat khas yang memberi watak kepada kebudayaan suatu golongan sosial dan masyarakat; semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok (Ginting 2016, 7). Dalam (Hornby 1974, 292) Kata 'Etos' ini berasal dari kata Yunani *ethos* dan bahasa Inggris *ethos* yang berarti "*characteristic of a community or of a culture; codes of values by which a group or society lives*".

Etos kerja yang baik akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan atau perbuatan. Dengan demikian pekerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan. Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja, sehingga semangat kerja akan muncul. Sebaliknya, etos kerja yang buruk dapat berakibat pada disiplin kerja buruk, hasil kerja buruk dan iklim kerja yang jauh dari harapan. Pada kondisi ini seorang pemimpin akan kesulitan mengendalikan baik pegawai, sasaran atau visi perusahaan, target-target dan harapan pimpinan. Pada tatanan ini akan ada kecenderungan pegawai melakukan kecerobohan-kecerobohan dalam lingkungan kerja dan berpotensi merugikan perusahaan, dan pada gilirannya merugikan seluruh karyawan yang bekerja itu sendiri.

Alkitab adalah standar hidup orang percaya dalam setiap aspek kehidupan di manapun ia berada, termasuk dalam hal bekerja di *market place* ataupun bekerja di dalam gereja. Alkitab, secara khusus menyinggung perihal bekerja, misalnya, orang-orang mempunyai keahlian untuk membuat barang-barang seperti perak, pengasah batu, tukang kayu, tukang tenun dan mereka semua sangat dihormati dalam pekerjaannya. Kejadian 3:13, 16-19, Alkitab berkata: dengan berpeluh engkau

akan mencari makananmu, sampai engkau kembali lagi menjadi tanah, karena dari situlah engkau diambil; sebab engkau debu dan engkau akan kembali menjadi debu'." (LAI 1997)

Ayat di atas tidak mengajarkan bahwa bekerja berarti terkena kutuk atau merupakan hasil dari kutukan, melainkan mengajarkan bahwa sejak saat itu hidup bertahan akan menjadi sulit tanpa kelimpahruahan, tetapi yang jauh lebih penting ialah bahwa Allah menetapkan kerja itu baik. Kejadian 2: 15 mengatakan "TUHAN Allah mengambil manusia itu dan menempatkannya dalam taman Eden untuk mengusahakan dan memelihara taman itu." Hal yang pertama sekali Allah berikan kepada manusia adalah kerja, manusia itu harus bekerja, mengusahakan dan memelihara taman itu.

Fenomena yang terjadi di antara staff yang bekerja sepenuh waktu di kantor Sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam belum memahami dan menerapkan secara maksimal Etos Kerja Kristen, sehingga ditemukan ada pekerja sepenuh waktu yang belum melakukan pekerjaan dan pelayanan dengan segenap hati sebagai bentuk pengabdian seorang hamba kepada tuannya. Ditemui adanya keluhan dari pimpinan unit pelayanan karena adanya pekerja sepenuh waktu yang enggan membantu unit pelayanan lain diluar unit pelayanannya sendiri, dengan cara mencari-cari alasan untuk menghindar, atau walaupun ia mengerjakannya, ia mengerjakan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan, di sisi lain adapula pekerja sepenuh waktu yang tidak disiplin dalam mamaksimalkan jam kerja yang telah ditentukan.

Fenomena lainnya tampak pada hasil wawancara kepada delapan pemimpin gereja dan pekerja sepenuh waktu mengenai seputar pemahaman mereka tentang etos kerja, dan sejauh mana etos kerja telah diterapkan dalam pekerjaan dan pelayanan kemudian pandangan mereka tentang terhadap kinerja para pekerja sepenuh waktu yang melayani di gereja masing-masing, peneliti menyarikan beberapa hasil sebagai berikut:

(1) ada pemimpin gereja dan pekerja sepenuh waktu yang belum memahami definisi dari etos kerja Kristen.

- (2) ditemui jam-jam kosong di kantor yang belum terisi dan dimanfaatkan dengan maksimal, sebagai misal: berinisiatif untuk berlatih musik, mengembangkan kemampuan dan keterampilan baru.
- (3) didapati hasil kerja yang belum memuaskan harapan dari pimpinan gereja dan minim dengan inovasi dan kreatifitas baru.
- (4) didapati gesekan di antara para pekerja, tentu hal ini akan menyita waktu untuk memulihkan dan kembali kepekerjaan yang seharusnya.
- (5) didapati keluhan dari jemaat, contoh: dalam pengurusan sertifikat baptisan, pernikahan yang masih lambat, dan kurang proaktif dalam menyempurnakan kekurangan dari data yang ada.

Peneliti mengidentifikasi adanya beberapa masalah sebagai berikut:

- (1) para pemimpin gereja, baik gembala, pejabat setingkat pemimpin yang membawahi para pekerja sepenuh waktu dalam sebuah gereja dan para pekerja sepenuh waktu belum terlalu memahami secara utuh definisi dari etos kerja Kristen dan bagaimana menerapkannya kepada pekerja di gereja masing-masing.
- (2) belum maksimalnya pemanfaatan waktu kerja yang ada untuk pengembangan kecakapan oleh pekerja itu sendiri.
- (3) kinerja pekerja sepenuh waktu dalam gereja masih belum memuaskan dan perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan gereja sebagai organisme yang harus bertumbuh dan sebagai sebuah organisasi yang berkembang dan kuat.
- (4) kurangnya inisiatif kerja, sehingga akibatnya banyak permasalahan yang seharusnya bisa ditangani para pekerja, tetapi harus menarik turun pemimpin, karena nyaris seluruh pekerjaan menunggu instruksi dari pimpinan.
- (5) perspektif mengenai pekerjaan masih terlihat sebagai beban berat sehingga disikapi dengan keluhan dan penundaan, seyogianya pekerjaan dilihat sebagai sebuah pelayanan dan pengabdian kepada Tuhan.

Pembahasan mengenai etos kerja ini sangat luas, oleh sebab itu penelitian ini dibatasi pada dua poin permasalahan,

yaitu:

- (1) para pemimpin gereja, baik gembala sidang, pejabat setingkat pemimpin yang membawahi para pekerja sepenuh waktu dalam sebuah gereja dan para pekerja sepenuh waktu belum memahami secara utuh definisi dari etos kerja Kristen.
- (2) kinerja pekerja sepenuh waktu dalam gereja masih belum memuaskan dan perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan gereja sebagai organisme yang harus bertumbuh dan sebagai sebuah organisasi yang berkembang dan kuat.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah peneliti paparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- (1) berapa tingkat etos kerja Kristen para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam?
- (2) berapa tingkat kinerja para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam?
- (3) Berapa besar pengaruh etos kerja Kristen terhadap kinerja pekerja sepenuh waktu di Sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam?

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk melakukan uji teoritik mengenai pengaruh Etos Kerja Kristen Terhadap Kinerja Pekerja Sepenuh Waktu.

Etos Kerja Kristen

Welfare sebuah bangsa dan kelompok sosial, atau profesi dapat diukur dengan melihat bagaimana mereka bekerja sehari-hari, produktivitas, sistem kerja, dan efisiensi kerja. Istilah yang dipakai dalam penilaian tersebut adalah "etos kerja". Etos kerja juga sering dikaitkan dengan tingkat pertumbuhan ekonomi sebuah bangsa atau kelompok masyarakat tertentu.

Dalam (Bertens 2007, 224) menjelaskan mengapa kata itu perlu ditulis "ethos", dengan mengatakan; "Ethos adalah salah satu kata Yunani kuno yang masuk ke dalam banyak bahasa modern, persis dalam bentuk seperti dipakai oleh bahasa aslinya dulu, dan karena itu sebaiknya ditulis juga sesuai dengan ejaan aslinya." Sementara (Dharmaputera 1990, 103) memberi penjelasan bahwa "ethos itu suatu sistem nilai yang kita pegangi secara fungsional. Fungsional karena benar-benar

sesuatu yang mendasari, mengisi dan mengarahkan tindakan. Ethos itu adalah semacam nilai yang membudaya dalam sebuah masyarakat.

Dalam buku "*Organizational Ethic*", (Johnson 1995, 37) mengatakan: "Etika berasal dari istilah Yunani *ethos*, yang mengacu pada kebiasaan atau penggunaan atau karakter. Etika organisasi menerapkan standar dan prinsip moral pada konteks organisasi. Organisasi sangat sesuai untuk analisis etis, karena seperti yang telah kita lihat, mereka adalah produk dari perilaku sadar dan sebuah tujuan yang terarah."

Dari definisi di atas, etos mengacu pada kebiasaan, karakter atau etika dalam sebuah organisasi yang diterapkan sebagai sebuah standar dan prinsip moral hidup dan kerja yang ditetapkan oleh para pemimpin dalam lingkungan organisasi.

Etos kerja Kristen pada dasarnya adalah etos kerja alkitabiah seperti yang telah diteladani oleh Yesus dan para rasul. Di dalam Alkitab tidak kurang dari 100 ayat menyinggung *Ethics* (OpenBible.info 2019) hal ini dengan jelas menegaskan bahwa Alkitab mengatur bagaimana seharusnya orang Kristen hidup, bekerja dan melayani, yakni melakukan kehendak Allah dengan kuasa Roh Kudus dalam apapun yang ia kerjakan, yang keseluruhannya dapat ditata menjadi etos kerja kristiani. Dalam (Sinamo and Siadari 2011, 98) mengatakan "setiap manusia memiliki spirit atau roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya, melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari definisi di atas, kemudian disederhanakan menjadi empat pilar teori utama, yang disebut sebagai *Catur Dharma Mahardika* yang berarti Empat Dharma Keberhasilan Utama, yaitu: Mencetak prestasi dengan motivasi superior. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane.

Dharma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan dimensi Etos Kerja Kristen

sebagai berikut:

- (1) Bekerja penuh rahmat dan belas kasihan, aku bekerja tulus penuh kebersyukuran.
- (2) Bekerja penuh amanah dan tanggung jawab, aku bekerja benar penuh tanggung jawab.
- (3) Bekerja penuh panggilan dan tujuan mulia, aku bekerja tuntas penuh kesungguhan.
- (4) Bekerja penuh aktualisasi dan visi agung, aku bekerja keras penuh semangat.
- (5) Bekerja penuh ibadah dan pengabdian tulus, aku bekerja serius penuh ketulusan.
- (6) Bekerja penuh seni dan kreativitas cerdas, aku bekerja cerdas penuh kreativitas.
- (7) Bekerja penuh kehormatan dan kualitas tinggi, aku bekerja serius penuh keunggulan.
- (8) Bekerja penuh pelayanan dan kerendahan hati, aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Gibson 2011, 364). Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Dalam catatannya (Simamora 2002, 423) mengatakan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan. Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu, kemudian (Armstrong 2002) memberikan pengertian, bahwa "kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.” Sedangkan (Wibowo 2016, 7) menyebutkan bahwa “kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup proses pekerjaan itu berlangsung.” (Wirawan 2012) menyebutkan bahwa “kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Di dalam buku (Syafie 2009), penilaian kerja adalah salah satu tahapan penting dalam siklus pembangunan sumber daya manusia, baik di sektor publik maupun swasta. Dalam kajiannya menjelaskan bahwa: “Penilaian kinerja ini merupakan proses pengukuran terhadap tingkat penyelesaian (*degree of completion*) tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai selama masa tertentu dengan menggunakan instrumen yang sesuai dengan karakteristik tugas tersebut. Selanjutnya agar dapat menghasilkan penilaian kinerja yang *valid* dan *readible*, maka perlu adanya instrumen pengukuran kinerja sebagai alat yang dipakai untuk mengukur kinerja individu. Substansi instrumen pengukuran kinerja ini terdiri dari aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan dapat diukur, yaitu meliputi: Prestasi kerja (*achievement*), keahlian (*skill*), perilaku (*attitude*), kepemimpinan (*leadership*). Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa syarat yang ditentukan untuk pelaksanaan kinerja adalah sesuai dengan kualitas pekerjaan.

Adapun indikator-indikator dalam proses penilaian kinerja menurut (Sastrohadiwiryono and Syuhada 2019), pada umumnya adalah sebagai berikut:

- (1) Prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- (2) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelenggarakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan

kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

- (3) Ketaatan. Ketaatan merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- (4) Kejujuran. Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
- (5) Kerjasama. Kerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- (6) Prakarsa. Prakarsa merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen.

Sedangkan (Dessler 2010), menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- (1) kualitas kerja terdiri dari akurasi pekerjaan sesuai dengan harapan, ketelitian dalam pengelolaan untuk mencapai keberhasilan absolut, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan.
- (2) produktivitas terdiri dari kuantitas kerja dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu.
- (3) pengetahuan mengenai pekerjaan meliputi kecakapan dan keahlian praktis dan teknik serta mampu mengembangkan informasi yang diperlukan dalam pekerjaan.
- (4) kepercayaan meliputi tingkatan di mana karyawan dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- (5) ketersediaan adalah tingkatan di mana karyawan tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran.
- (6) kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri

secara mandiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor.

Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan etos kerja kristen dan kinerja adalah sebagai berikut:

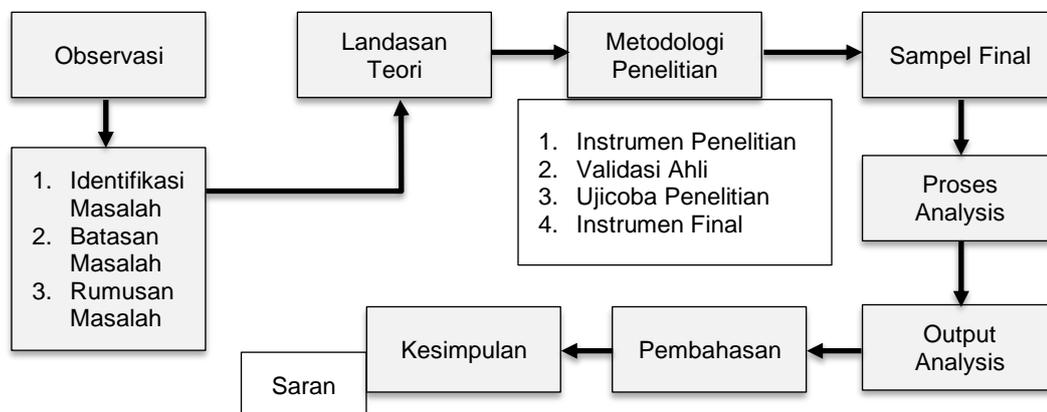
- (1) Penelitian (Hadiansyah and Yanwar 2017), tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. AE. Setelah dianalisis didapat hasil R square 0.724 dengan signifikansi ($p < 0.05$), yang berarti etos kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%.
- (2) (Wuisan 2015) meneliti tentang pengaruh dasar etika kerja kristen terhadap perilaku etis auditor dalam pengambilan keputusan, hasil analisis menunjukkan bahwa dasar etika kerja Kristen mempunyai pengaruh terhadap

perilaku etis auditor dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan analisis ada pengaruh yang cukup kuat yang ditunjukkan dari variabel Dasar etika kerja Kristen dalam membentuk perilaku etis auditor dalam mengambil keputusan yakni sebesar 4,63 % ($R = 0,463$).

- (3) (Hakim 2000) tentang pengaruh pengawasan dan pelayanan terhadap kinerja bagian pemasaran, menyimpulkan bahwa pengawasan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja bagian pemasaran di Koperasi Simpan Pinjam Artha Prima.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Rumusan Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di bab pertama dengan teori beserta kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian dapat disusun sebagai berikut:

- (1) Peneliti menduga tingkat etos kerja Kristen para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam adalah sedang.
- (2) Peneliti menduga tingkat kinerja para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam adalah sedang.
- (3) Peneliti menduga pengaruh etos kerja Kristen terhadap kinerja pekerja sepenuh waktu di Sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam adalah sedang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Gereja

Bethel Indonesia Tabgha Batam yang terletak di wilayah pelayanan Badan Pekerja Daerah Kepulauan Riau Gereja Bethel Indonesia dan berdomisili di Kota Batam. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2018 sampai dengan bulan Maret 2019, Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Disebut survei karena penelitian ini menggunakan populasi langsung menjadi sample yang representatif untuk mengambil kesimpulan dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai alat pengumpul data.

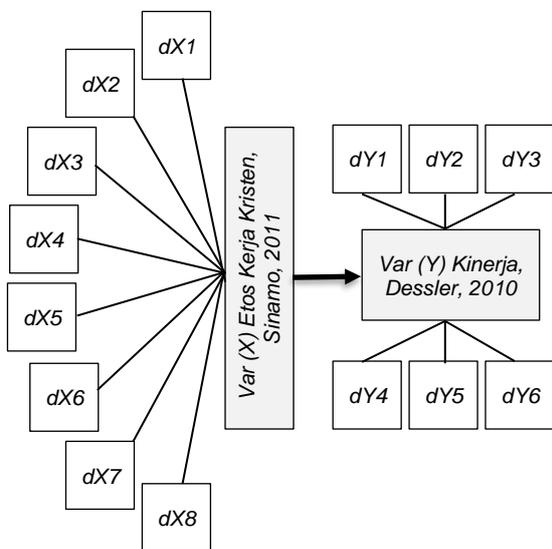
Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh variabel bebas (*independent variabel*) terhadap variabel terikat (*dependent variabel*). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah pengaruh etos

kerja kristen (selanjutnya disebut X), dan variabel terikatnya adalah kinerja pekerja sepenuh waktu (selanjutnya disebut Y).

Variabel (X) dibagi menjadi delapan dimensi, yang diurai oleh (Sinamo and Siadari 2011) menjadi: (1) Bekerja penuh rahmat dan belas kasihan. (2) Bekerja penuh amanah dan tanggung jawab. (3) Bekerja penuh panggilan dan tujuan mulia. (4) Bekerja penuh aktualisasi dan visi agung. (5) Bekerja penuh ibadah dan pengabdian tulus. (6) Bekerja penuh seni dan kreativitas cerdas. (7) Bekerja penuh kehormatan dan kualitas tinggi. (8) Bekerja penuh pelayanan dan kerendahan hati.

Dan Variabel (Y) terdiri dari enam dimensi menurut (Dessler 2010), yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Produktivitas, (3) Pengetahuan mengenai Pekerjaan. (4) Kepercayaan, (5) Ketersediaan, (6) Kebebasan.

Rancangan Pola Pengaruh.



Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah segala karakteristik yang dimiliki oleh seluruh pekerja sepenuh waktu, mulai dari pimpinan sampai staff di Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam. Adapun besarnya populasi dari seluruh pekerja sepenuh waktu yang mendedikasikan dirinya untuk melayani adalah berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah dengan cara *probability sampling* berupa *random sampling*. Berdasarkan jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel yang telah ditentukan, maka peneliti mengambil besarnya sampel penelitian dengan rumus Krejcie & Morgan:

$n = 91,6160$ (dibulatkan menjadi 92)

Untuk melakukan validasi awal dilakukan dengan uji coba instrumen dimana dalam penelitian ini sebanyak 30 sampel uji coba, data yang digunakan dalam uji validitas sebanyak 30 responden yang merupakan sampel dari populasi penelitian.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung di lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Data yang digunakan dalam perhitungan ini diperoleh dari responden dengan membagikan kuesioner. Setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden terdiri dari lima pilihan jawaban. Penentuan skor dengan menggunakan skala likert untuk setiap jawaban diberi simbol ST, S, R, TS dan STS. Secara umum kriteria yang digunakan untuk menentukan skor dalam penulisan ini adalah:

- (1) Alternatif jawaban ST (sangat setuju) diberi skor 5.
- (2) Alternatif jawaban S (setuju) diberi skor 4.
- (3) Alternatif jawaban R (ragu-ragu) diberi skor 3.
- (4) Alternatif jawaban TS (tidak setuju) diberi skor 2.
- (5) Alternatif jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi skor 1.

Dalam melakukan validitas konstruksi dengan pendekatan iterasi orthogonal, peneliti melakukan penghitungan sampai dengan ditemukannya butir-butir yang secara bersamaan valid. Penghitungan validitas konstruksi ini dilakukan maksimal sampai tiga kali penghitungan, yang kemudian disebut dengan iterasi, di mana dalam iterasi ortogonal ditetapkan terlebih dahulu r kriteria. Dengan nilai degree of freedom (df) = n-2 = 28, maka berdasarkan tabel *critical values of the person* diperoleh r kriteria sebesar 0.361. Penghitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.0.0.

Dari hasil Uji validitas variable (X) didapati bahwa dari 31 butir instrumen yang direncanakan, setelah dilakukan uji validitas pertama ternyata didapati 4 butir pernyataan tidak valid, dan dilanjutkan dengan uji validitas orthogonal ke-2 dengan 27 butir, dan terdapat 2 butir tidak valid, kemudian dilanjutkan dengan uji validitas orthogonal ke-3 dengan 25 butir didapati

semua butir dengan hasil valid, dengan demikian instrumen selanjutnya dapat dipergunakan untuk pengambilan data di lapangan, hasil uji validitas akhir tergambar dalam table di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Var (X)

No	r Butir	r Tabel	Hasil
1	0,512	0,361	Valid
2	0,412	0,361	Valid
3	0,416	0,361	Valid
4	0,394	0,361	Valid
5	0,393	0,361	Valid
6	0,578	0,361	Valid

Dari hasil Uji validitas variable (Y) didapati bahwa dari 13 butir instrumen yang direncanakan, setelah dilakukan uji validitas didapati semua butir dengan hasil valid, sehingga tidak perlu dilakukan pengujian orthogonal tahap berikutnya, dengan demikian instrumen selanjutnya dapat dipergunakan untuk pengambilan data di lapangan, hasil uji validitas akhir tergambar dalam table di bawah ini:

Tabel 2. Uji Validitas Var (Y)

No	r Butir	r Tabel	Hasil
1	0,382	0,361	Valid
2	0,512	0,361	Valid
3	0,412	0,361	Valid
4	0,416	0,361	Valid
5	0,394	0,361	Valid
6	0,393	0,361	Valid

Koefisien reliabilitas instrument variable Etos Kerja Kristen (X) dengan butir yang valid sejumlah 25 butir diperoleh indeks reliabilitas 0,910 (sangat baik).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion bases on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	25

Kemudian variable Kinerja (Y) dengan butir yang valid sejumlah 13 butir diperoleh indeks reliabilitas 0,885 (sangat baik).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

b. Listwise deletion bases on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	13

Maka dapat dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dari variabel (X) dan (Y) terbukti reliable.

Metode Analisis Data

Untuk uji normalitas data peneliti menggunakan metode analisis grafik normal Q-Q plot. Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal Q-Q Plot sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka data pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Kemudian Uji Linearitas digunakan untuk menguji apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji yang digunakan adalah uji *Mean-Test for Linearity*. Pada output SPSS, F Linearity menunjukkan sejauh mana jika variabel dependen diprediksi berbaring persis di garis lurus, jika hasilnya signifikan (signifikansi <0,05), maka model linier. Uji linieritas merupakan uji prasyarat yang biasanya dilakukan jika akan melakukan analisis korelasi atau regresi linier.

Uji berikutnya adalah Uji Autokorelasi, artinya suatu keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual. Model regresi yang baik adalah yang tidak ada masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin-Watson. Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut (Priyatno 2013):

- $du < dw < 4-du$, maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.
- $dw < dl$ atau $dw > 4-dl$, maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokorelasi.
- $dl < dw < du$ atau $4-du < dw < 4-dl$, artinya tidak terjadi kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Uji hipotesis pertama dan kedua dilakukan dengan rumus *Confidence*

Interval (μ) baik untuk dependent variabel (Y) maupun setiap independent variabel (X) dengan cara menghitung posisi *lower and upper bound* pada taraf signifikansi $\alpha < 0,05$. Dalam menjelaskan tingkatan variabel, peneliti menetapkan sejumlah kategori berdasarkan kerangka berpikir untuk menyimpulkan tingkatan variable.

Untuk menguji hipotesis ketiga peneliti menggunakan metode analisis persamaan regresi linear sederhana, Uji Koefisien Regresi Linier Sederhana (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis koefisien korelasi (R) untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lain secara linear dan analisis determinasi (R Square) untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi, angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut (Sugiyono 2008) pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

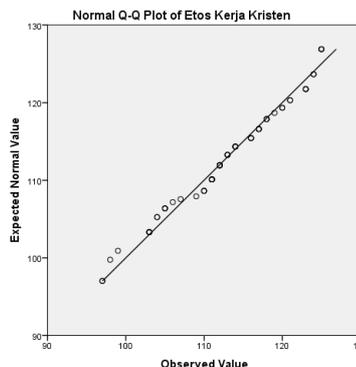
- 0,00 – 0,199 = sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = rendah
- 0,40 – 0,599 = sedang
- 0,60 – 0,799 = kuat
- 0,80 – 0,1000 = sangat kuat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

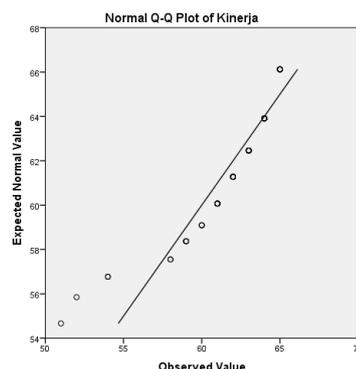
Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam terletak di wilayah pelayanan Badan Pekerja Daerah Kepulauan Riau Gereja Bethel Indonesia dan berdomisili di Kota Batam, Sekretariat Induk Gereja Bethel Indonesia beralamat di: Komplek Center Park, Blok: III, No: 3. Batam Center, Batam, Kepulauan Riau. Visi Gereja adalah: Mempersiapkan Umat Yang Layak Bagi Tuhan. Dengan misi yang di urai menjadi tiga pilar, yaitu: *Worship Church* : Membangun jemaat dengan gaya hidup doa pujian penyembahan. (GBI Tabgha 2015)

Uji Normalitas Data

Dari hasil uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot yang terdapat dalam gambar dibawah ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mendekati garis diagonal untuk variabel (X), maka dapat disimpulkan bahwa data variabel data Variabel (X) memiliki distribusi normal.



Sedangkan uji normalitas dengan menggunakan Q-Q Plot untuk variabel (Y) menunjukkan bahwa titik-titik menyebar mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel data Variabel (Y) memiliki distribusi normal.



Uji Linieritas: Dilihat ANOVA Table, signifikansi linearity sebesar 0,000 karena signifikansi linearity $< 0,05$, dapat disimpulkan hubungan Variabel Etos Kerja Kristen (X) dengan Kinerja (Y) adalah linier.

Anova Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Etos Kerja Kristen	Between (Combined) Groups	420.020	22	19.092	4.643	.000
	Linearity	224.878	1	224.878	54.689	.000
	Deviation from Linearity	195.143	21	0.203	2.260	.014
	Within Groups	160.367	39	4.112		
	Total	580.387	61			

Uji Autokorelasi:

Nilai Durbin Watson dapat dilihat pada output Regression sebesar 1.955. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n)=92, serta k=1 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1.6387 dan dU sebesar 1.6826.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.387	.377	2.434	1.955

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Kristen

b. Dependent Variable: Kinerja

Karena nilai dU (1.682) kurang dari dw (1.955) dan dw kurang dU (2.318), maka Ho diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah autokorelasi.

Uji hipotesis 1 (X) :

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Etos Kerja Kristen	Mean	112.53	.939	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	110.65	
		Upper Bound	114.41	
	5% Trimmed Mean	112.68		
	Media	112.00		
	Variance	54.712		
	Std. variance	7.397		
	Minimum	97		
	Maximum	125		
	Range	28		
	Interquartile Range	11		
	Skewness	-.204	.304	
	Kurtosis	-.584	.599	

Peneliti menduga tingkat etos kerja Kristen para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam adalah sedang. Hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel (X) di atas, ditemukan range sebesar 28; range dibagi menjadi 3 kategori, dengan nilai interval (i = 10).

Untuk menentukan batas kelas interval digunakan rumus Rentang = Nilai awal + (interval-1), dengan uraian sebagai berikut:

- Kategori rendah: $R = 97+(10-1)$, $R = 97+9$, $R = 106$ (97-106)
- Kategori sedang: $R = 107+(10-1)$, $R = 107+9$, $R = 116$ (107-116)
- Kategori tinggi: $R = 117+(10-1)$, $R = 117+9$, $R = 126$ (117-126)

Analisis data dilakukan dengan confidence interval for mean pada taraf signifikansi 5%, dan diperoleh nilai *Lower Bound* dan *Upper Bound* yakni 110.65 – 114.41 terletak pada kategori sedang, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat etos kerja kristen (X) pada kategori sedang terbukti.

Uji Hipotesis 2 (Y):

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
Kinerja	Mean	61.84	.392	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	61.06	
		Upper Bound	62.62	
	5% Trimmed Mean	62.19		
	Media	62.50		
	Variance	9.515		
	Std. variance	3.085		
	Minimum	51		
	Maximum	65		
	Range	14		

Interquartile Range	3	
Skewness	-1.717	.304
Kurtosis	3.838	.599

Peneliti menduga tingkat kinerja para pekerja sepenuh waktu di sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam adalah sedang, Hasil uji statistik deskriptif terhadap variabel (Y) di atas, ditemukan range sebesar 14; range dibagi menjadi 3 kategori, dengan nilai interval (i = 5).

Untuk menentukan batas kelas interval digunakan rumus Rentang = Nilai awal + (interval-1), dengan uraian sebagai berikut:

- Kategori rendah: $R = 51+(5-1)$, $R = 51+4$, $R = 55$ (51-55)
- Kategori sedang: $R = 56+(5-1)$, $R = 56+4$, $R = 60$ (56-60)
- Kategori tinggi: $R = 61+(5-1)$, $R = 61+4$, $R = 65$ (61-65)

Analisis data dilakukan dengan *confidence interval for mean* pada taraf signifikansi 5%, dan diperoleh nilai *Lower Bound* dan *Upper Bound* yakni 61.06 – 62.62 terletak pada kategori tinggi, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kinerja (Y) pada kategori sedang tidak terbukti dalam penelitian ini, karena hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat kinerja (Y) tersebut berada pada kategori tinggi.

Uji Hipotesis 3:

Analisis Persamaan Regresi Linear Sederhana untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Coefficients^a

Model		Unstandarsized Coefficients		Standarsized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.628	4.752		6.867	.000
	Etos Kerja Kristen	.260	.042	.622	6.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Konstanta sebesar 32.628; artinya jika (X) nilainya 0, maka (Y) nilainya sebesar 32.628 satuan. Koefisien regresi variabel (X) sebesar 0.260; artinya jika etos kerja Kristen dinaikkan satu kali maka akan membuat kenaikan pada kinerja (Y) sebesar 0.260 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel di bawah, ditemukan nilai R, korelasi variabel (X) terhadap (Y) sebesar 0.622 dan bernilai

positif, berarti besarnya hubungan antara variabel (X) terhadap (Y) di Sekretariat Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam adalah 0.622, berada pada kategori kuat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.377	2.434

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja Kristen

Analisis Koefisien Korelasi (R Square)

Berdasarkan output model summary diperoleh angka R Square sebesar 0,387 atau (38,7%), hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel (X) terhadap (Y) adalah sebesar 38,7%, sementara sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Analisis Koefisien Regresi linier (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandarsized Coefficients		Standarsized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.628	4.752		6.867	.000
	Etos Kerja Kristen	.260	.042	.622	6.161	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

t hitung = 6.161

n = 92, k = 2, Df = n - 2, 92 - 2 = 90

t tabel (0,025) = 1.986675

t hitung > t tabel, 6,161 > 1.986675

maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya Variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y).

KESIMPULAN

Hipotesis ke 1 yang menyatakan bahwa tingkat Etos kerja kristen pekerja sepenuh waktu pada kategori sedang adalah terbukti dalam penelitian ini pada signifikansi $\alpha < 0.05$, tepatnya berada pada range 110.65 – 114.41 kelas sedang, jadi tingkat etos kerja Kristen pekerja sepenuh waktu masih perlu ditingkatkan.

Hipotesis ke 2 yang menyatakan bahwa tingkat kinerja pekerja sepenuh waktu pada kategori sedang adalah tidak terbukti dalam penelitian, karena hasil penelitian mendapatkan tingkat kinerja berada pada range 61.06 – 62.62 terletak pada kategori tinggi, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat kinerja (Y) pada kategori sedang tidak terbukti dalam penelitian ini, karena hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat kinerja (Y)

tersebut berada pada kategori tinggi.

Hipotesis ke 3, yang menyatakan pengaruh (X) terhadap (Y) adalah sedang tidak terbukti, karena hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pada pada $\alpha < 0.05$. Persamaan regresi menunjukkan bahwa dalam kondisi saat ini, apabila Gereja pasif mendorong para pekerja sepenuh waktu untuk meningkatkan etos kerjanya maka tingkat kinerjanya bernilai 32.628 satuan, tetapi apabila Gereja secara aktif mendorong para *fulltimer* meningkatkan etos kerjanya, maka akan memberi pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,622 satuan. Besarnya persentase sumbangan pengaruh (X) secara parsial terhadap variabel Kesejahteraan Jemaat (Y) adalah sebesar 38,7%. Sementara sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. 2002. "Human Resources Management Practice." Philadelphia dan London: Kogan Page.

Bertens, K. 2007. *Etika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by PT. Indeks. Jakarta.

Dharmaputera, Eka. 1990. *Etika Sederhana Untuk Semua; Bisnis Ekonomi Dan Penatalayanan*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

GBI, BPH. 2014. *Tata Gereja - Gereja Bethel Indonesia*. Edisi 2014. Jakarta: BPH Gereja Bethel Indonesia.

GBI Tabgha, Sekretariat. 2015. "Profil Dan Sejarah Gereja Bethel Indonesia Tabgha Batam." Batam.

Gibson, James Et al. 2011. *Organizations Behavior. Structure. Processes. 14th*. New York: McGraw-Hill.

Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. 2017. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE." *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* 3 (2): 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.

Hakim, Lukmanul. 2000. "Pengaruh Pengawasan Dan Pelayanan

- Terhadap Kinerja Bagian Pemasaran (Studi Kasus Ksp Artha Prima)." *Vol 7, No 2 (2014) Hakim*, 35–52.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52353/ama.v7i2.103>.
- Hornby, A. S. 1974. *Oxford Advance Learner's Dictionary of Current English – Revised*. New York: Oxford University Press.
- Johnson, Craig E. 1995. *Organizational Ethics: A Practical Approach*. London: SAGE Publications, Inc.
- KBBI, Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketii. Jakarta: Balai Pustaka.
- LAI. 1997. *Alkitab Terjemahan Baru (TB)*. Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia.
- OpenBible.info. 2019. "Ethics." 2019.
<https://www.openbible.info/topics/ethics>.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom. Media Kom.
- Sastrohadiwiryono, H. B. Siswanto, and Asrie Hadaningsih Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinamo, Jansen, and Eben Ezer Siadari. 2011. *Teologi Kerja Modern Dan Etos Kerja Kristiani*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafii, Inu Kencana. 2009. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Cet.4, Jul. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keli. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2012. *Buku Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba.
- Wuisan, Zindy S. 2015. "Pengaruh Dasar Etika Kerja Kristen Terhadap Perilaku Etis Auditor Dalam Pengambilan Keputusan." Politeknik Negeri Manado.