



**PENGARUH KEPEMIMPINAN SINERGIS DAN KECERDASAN EMOSIONAL
TERHADAP ETOS KERJA PEREMPUAN KOMUNITAS SADAYA JAKARTA**

Oleh

Anandha Budiantoro¹, Saepudin²

¹Universitas Tanri Abeng Jakarta,

²Universitas Islam Al-Ihya Kuningan

Email: [1Anandha.budiantoro@tau.ac.id](mailto:Anandha.budiantoro@tau.ac.id), [2saepudin@unisa.ac.id](mailto:saepudin@unisa.ac.id)

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of synergistic leadership and emotional quotient on the work ethic of the Sadaya Community at Jakarta. This research uses quantitative research methods with survey techniques to answer the hypothesis test that has been formulated. Respondents amounted to 200 people, the sampling technique used was random sampling technique. The synergistic leadership, emotional quotient and work ethic questionnaires were validated by the product moment correlation formula, reliability was measured by the Cronbach's Alpha formula. Hypothesis testing using the PLS SEM analysis application. The results of the study show that synergistic leadership has a direct and significant effect on work ethic, emotional quotient has a direct positive and significant effect on work ethic. Synergy leadership has a direct and significant influence on Emotional quotient. So that in an effort to improve the work ethic can be done through increasing the effectiveness of synergistic leadership and emotional quotient. From the results of the study it was concluded that synergistic leadership has a direct and significant effect on work ethic, emotional quotient has a direct positive and significant effect on work ethic, and synergistic leadership has a direct and significant effect on emotional quotient.

Kata Kunci: Synergistic Leadership, Emotional Intelligence, Work Ethics.

PENDAHULUAN

Etos kerja adalah suatu perilaku kerja untuk menggambarkan percaya terhadap usaha sendiri, kerja merupakan panggilan Tuhan untuk mengaktualisasikan diri dalam bentuk karya untuk mencapai prestasi yang tinggi melalui kerja keras, disiplin, kerja sama, mentaati peraturan dan mencintai pekerjaan. (Schaltegger, Torgler, 2010: 99-101).. Oleh karena itu implementasi etos kerja merupakan factor kunci dalam memaksimalkan produktivitas yang kreatif dan inovatif seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sebagai individu dan profesionalis.

Dari kenyataan di atas, menunjukkan bahwa mewujudkan etos kerja perempuan pada komunitas Sadaya dapat dilakukan melalui penerapan pola kepemimpinan

sinergik dan membangun kecerdasan emosional yang baik..

Etos kerja dalam organisasi merupakan kunci untuk membentuk perilaku etis, menumbuhkan etos kerja merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. (Valentine, Godkin, Fleischman, & Kidwell, R. 2011). Etos kerja merupakan dasar untuk membangun pola pikir kolektif suatu masyarakat atau bangsa yang diwujudkan dalam kemauan untuk bertanggung jawab mengendalikan nasib, mencari inovasi dan ulet. (Mudrack, Peter E. 2020). Menurut Crewe, kejujuran merupakan pondasi utama dalam membangun etos kerja. (Crewe, 2000: 122-33). Etos kerja merupakan filosofi kerja, hasil kerja untuk kepuasan batin, semangat kerja, mentalitas kerja atau semangat kerja



merupakan cerminan baik buruknya etos kerja. (Crew, 2000: 22).

Makna kerja adalah aktualisasi potensi dalam kehidupan. Dengan bekerja, manusia memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidup, dan bekerja serta mengabdikan untuk mencapai prestasi.

Etos kerja merupakan aspek penting dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan fungsi strategis dalam menyiapkan sumberdaya manusia bermutu, yakni memiliki pengetahuan dan penguasaan teknologi, bersifat adaptif, kreatif, inovatif dan kepribadian. Peran dan fungsi strategis hanya dapat terwujud dengan melakukan *up grading* terhadap sistem dan membuat berbagai program kebijakan yang bersifat konstruktif, adaptif seiring dengan dinamika masyarakat.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja, menurut Saepudin, et.al. (2019) kepemimpinan merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan etos kerja. Dalam kaitan ini Kartika, et. al. (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan sinergis merupakan faktor yang menentukan. Hal ini karena kepemimpinan sinergis, dengan memfokuskan pada kebutuhan dan kemampuan individu, pengembangan intelektual dan membangun kerja sama tim untuk membangun lembaga yang produktif, mandiri, dan inovatif dengan memanfaatkan teknologi digital sebagai perangkat pendukung kepemimpinannya. Menurut Irby, B. J., Brown, G., & Trautman, D. (2015) bahwa implementasi kepemimpinan sinergis. memicu pelaksanaan tugas dan fungsi perempuan untuk lebih dinamis, inovatif dan produktif dalam melaksanakan peran dan fungsinya sebagai individu dan sosial dengan memberdayakan seluruh potensi yang dimilikinya.

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja

juga. Perempuan yang pada jaman dulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja.

Partisipasi perempuan saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak, tetapi menyatakan fungsinya mempunyai arti bagi pembangunan dalam masyarakat Indonesia. Partisipasi perempuan menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran domestik mencakup peran perempuan sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian perempuan sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia. “

Komunitas Sadaya memiliki 202 Kepala keluarga yang didirikan pada tahun 2018. Para anggotanya, mayoritas kaum perempuan dan dipimpin oleh perempuan. Bentuk program pemberdayaan semakin luas. Pemberdayaan yang dilakukan tidak hanya di bidang ekonomi dan lingkungan namun juga pendidikan, yaitu belajar membaca Qur'an (tahsin) bagi ibu-ibu rumah tangga dan kursus Bahasa Inggris bagi anak-anak usia remaja di Muara. Dalam pemberdayaan anggota Komunitas Sadaya melakukan pemberdayaan karakter melalui kegiatan dakwah kebaikan dalam kerangka mengakan agama Allah.

Keunikan Komunitas Sadaya terlihat dari beberapa hal antara yaitu keberagaman anggotanya terdiri dari anak-anak remaja, ibu-ibu rumah tangga, dan ada juga yang bapak-bapak. Masing-masing anggota memiliki kegiatan yang berbeda-beda sesuai dengan potensi dan minat anggota. Pengetahuan yang bisa dipelajari juga beragam antara lain bidang kuliner, bercocok-tanam, kerajinan tangan, peternakan, dan cara baca Qur'an. Di bidang kuliner, kami terbuka bagi siapa saja yang ingin



belajar cara membuat makanan dari Palembang yaitu empek-empek, tekwan dan model. Di bidang bercocok tanam ada materi cara budidaya tanaman dengan hidroponik, microgreens, dan cara membonsai tanaman. Di bidang kerajinan tangan, diajarkan tentang bagaimana cara membuat kerajinan dari kain perca selanjutnya juga ada workshop cara pembuatan minuman tradisional khas Betawi yaitu bir pletok. Bagi para peminat ikan bisa mempelajari bagaimana budidaya ikan lele. Dan tidak ketinggalan yaitu belajar baca Qur'an atau tahsin.

Visi Komunitas Sadaya adalah menjadi sentra belajar masyarakat untuk menambah wawasan dan mengembangkan potensi diri serta menjadi insan yang berdaya. Sedangkan Misinya adalah (1) melakukan transfer pengetahuan yang bermanfaat baik *soft skill* maupun *hard skill* kepada anggota dan masyarakat umum, (2) mengajak dan mendorong kaum perempuan khususnya ibu rumah tangga untuk lebih produktif dan berdaya, (3) memotivasi anggota dan masyarakat umum untuk mampu mengenali potensi yang dimiliki dan mengembangkannya, (4) melakukan kegiatan produktif yang bermanfaat dan bisa menghasilkan pemasukan tambahan bagi rumah tangga anggota pemberdayaan dan (5). Melakukan kegiatan edukasi yang mampu menambah wawasan anggota khususnya tentang ilmu agama.

Berdasarkan deskripsi di atas, penelitian ini memfokuskan pada Pengaruh Kepemimpinan Sinergis dan Kecerdasan Emosional Terhadap Etos kerja Komunitas Sadaya Jakarta.

LANDASAN TEORI

1. Etos kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani, dari kata "ethos" yang berarti watak atau karakter. Secara terminologis, etos berarti ciri-ciri, sikap, kebiasaan, dan sikap profesional seseorang atau sekelompok orang. (Madjid, 2010: 411). Weber menyatakan bahwa dalam etika

protestan, bekerja merupakan jalan menuju keselamatan. Weber sebagai pengembang pemikiran Luther dan Calvin sebagai pemikir pertama dalam sejarah pemikiran Barat. Luther dan Calvin menyatakan bahwa konsep dasar etika kerja ditetapkan dalam norma budaya, bekerja memiliki nilai moral positif sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan. (Schaltegger, Torgler, 2010: 99-101).

Weber berpendapat bahwa reformasi Protestan menghasilkan perubahan radikal dalam sistem sikap profesi Protestan tentang pekerjaan di abad ke-16. Sebelum reformasi, pekerjaan dipandang sebagai beban dan sesuatu yang harus dihindari. Reformasi agama yang dilakukan oleh Luther dan Calvin menekankan bahwa segala bentuk pekerjaan, seberat apapun, dapat mengangkat harkat dan martabat manusia. Ketekunan dalam bekerja merupakan bentuk ketaatan yang tinggi kepada Tuhan dalam ajaran Kristen yang memiliki nilai ibadah. Esensi dari etos kerja Protestan (*Protestant Work Ethic*) adalah menghargai pekerjaan, bekerja dapat meningkatkan status manusia, bekerja keras, merasa puas dalam mencapai prestasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. (Mudrack, 1997). Menurut Weber etos kerja itu dipahami sebagai norma sosial yang menghargai usaha dan dedikasi dalam bekerja, "membuang-buang waktu pada prinsipnya adalah dosa besar". Oleh karena itu, kerja keras menjanjikan kompensasi etis. Menyukai waktu senggang sangat merugikan individu, sehingga moral usahanya dinilai rendah. (Forquesato, 2016).

Dari pemikiran di atas menunjukkan bahwa esensi etos kerja adalah kerja keras, menghargai waktu, keinginan untuk mencapai prestasi, bekerja sebagai jalan keselamatan dan bentuk pengabdian kepada Tuhan. Dalam hal ini, menurut Meriac, etos kerja dapat diukur dari: (a) fokus kerja, (b) kemandirian, (c) kerja keras, (e) moralitas, (f) kepuasan kerja, (g) manajemen waktu. (Meriac, 2012). Sementara itu, Gardner menyatakan bahwa pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang 'berkualitas tinggi'



dan beretika. Etis berarti bertanggung jawab. Pekerjaan yang baik memenuhi dua kriteria: Sangat terampil, hasil pekerjaan dengan standar tertinggi, moral, etika, bertanggung jawab, dan memperhitungkan implikasi sosial. (Gardner, 2004).

Etos kerja dalam organisasi merupakan kunci untuk membentuk perilaku etis, menumbuhkan etos kerja merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. (Valentine, Godkin, Fleischman, & Kidwell, R. 2011). Etos kerja merupakan dasar untuk membangun pola pikir kolektif suatu masyarakat atau bangsa yang diwujudkan dalam kemauan untuk bertanggung jawab mengendalikan nasib, mencari inovasi dan ulet. (Jaya, 2017). Menurut Crewe, kejujuran merupakan pondasi utama dalam membangun etos kerja. (Crewe, 2000: 122-33). Etos kerja merupakan filosofi kerja, hasil kerja untuk kepuasan batin, semangat kerja, mentalitas kerja atau semangat kerja merupakan cerminan baik buruknya etos kerja. (Crew, 2000: 22).

Makna kerja adalah aktualisasi potensi dalam kehidupan. Dengan bekerja, manusia memiliki harga diri, mengembangkan kepribadian, memenuhi kebutuhan hidup, dan bekerja serta mengabdikan untuk mencapai prestasi.

Keimanan seseorang kepada Tuhan berkaitan erat dengan aktualisasi manusia dalam bentuk kerja sebagai manifestasi ibadah. Manusia tidak mendapatkan apa-apa kecuali apa yang dikerjakannya, nyatanya manusia tidak menganggap enteng bentuk-bentuk pekerjaan yang dilakukannya. Manusia harus bekerja untuk mencapai kebahagiaan, keinginan untuk berprestasi, kerja keras, kerja adalah perintah agama, disiplin kerja. Indikator etos kerja meliputi: (1) fokus kerja, (2) kemandirian, (3) kerja keras, (4) moralitas, (5) kepuasan kerja, (6) manajemen waktu,

2. Kepemimpinan Sinergis

Teori kepemimpinan sinergis dikembangkan oleh peneliti wanita, menggunakan sampel wanita, dan termasuk

perspektif wanita (Irby, Brown & Duffy, 2015). Teori kepemimpinan sinergis, teori inklusif gender, mencakup atribut, pengalaman, dan kemampuan yang melekat pada pemimpin pria dan wanita (Trautman, 2010). Asumsi utama teori kepemimpinan sinergis meliputi: (1) kepemimpinan adalah interaksi antara perilaku kepemimpinan, struktur organisasi, kekuatan eksternal, dan nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan, (2) perempuan membawa seperangkat perilaku kepemimpinan tertentu ke posisi kepemimpinan, (3) tidak ada teori / model dalam literatur saat ini yang semuanya termasuk karakteristik kepemimpinan perempuan atau perspektif perempuan (Trautman, 2010).

Lima aspek teori kepemimpinan sinergis menjadikannya unik: (1) pemimpin perempuan dimasukkan dalam perkembangannya, (2) pemimpin perempuan dapat dipengaruhi oleh kekuatan eksternal, struktur organisasi, atau nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan dalam cara yang tidak dimiliki pemimpin laki-laki, dan sebaliknya, (3) perilaku kepemimpinan perempuan dapat berinteraksi dengan faktor-faktor teori kepemimpinan sinergis dengan cara yang berbeda dengan perilaku kepemimpinan laki-laki, (4) pemimpin di berbagai posisi atau tingkatan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor dengan cara yang berbeda. (5) Keempat faktor bersifat interaktif (Holtkamp, 2011; Trautman, 2010).

Era pasca modernisme mendorong terciptanya keterbukaan terhadap hal-hal yang tidak dapat dijelaskan, ambigu, tersembunyi, dan membangun pertanyaan semacam itu, pijat seperti apa yang digarisbawahi sistem pendidikan yang dilembagakan sebagaimana diterapkan pada keanekaragaman. Pasca tantangan modernism. Hegemoni modernisme ke pusat dan terpinggirkan, menciptakan, posisi hak istimewa, dominasi dan pengucilan, membungkam alternatif, pandangan dan suara dan ide-ide kemajuan



yang melekat dalam presentasi suatu bidang. Irby, B. J., Brown, G., & Trautman, D. (2015). selain itu, post modernisme, memeriksa rezim kebenaran, bahasa, dan memiliki dominasi dan pengucilan, pembungkaman, pandangan dan suara alternatif (Slattery 2015, as cited Camella 2015). Teori kepemimpinan synergistic diposisikan dalam pemikiran post-modern dalam mengatasi tantangan dan mempromosikan pandangan post-modernisme. Selain itu, peneliti tidak menganjurkan bahwa teori baru menggantikan yang lama; lebih tepatnya, bahwa teori baru diterima ke dalam wacana isu-isu pengembangan kepemimpinan, Berein dalam Saepudin, et.al. (2020) , didefinisikan sebagai serangkaian gagasan umum yang memandu tindakan ",.

Berdasarkan uraian dan paparan tentang konsep sintesis kepemimpinan transformasional sinergis di atas, proses kepemimpinan transformasional sinergis yang mampu mempengaruhi dan menginspirasi bawahan sehingga menimbulkan kesadaran untuk mencapai hasil yang maksimal serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan dengan indikator, (1) kerja keras, mampu kerjasama, disiplin dan dorongan untuk maju. (2) inisiatif, percaya diri, keinginan untuk tahu, dan menanggung resiko. (3) Berperilaku kreatif, Memiliki kepekaan dan kreatif dalam bekerja. (4) keyakinan dan Nilai, (5) perilaku kepemimpinan, (6) faktor eksternal dan (7) struktur organisasi.

3. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, serta kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain dengan baik (Goleman, 2001: 512). Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan, memahami, dan bekerja secara efektif, dan kepekaan emosional adalah sumber informasi, koneksi, dan pengaruh manusia yang energetik. (Neil, J.O., 2006),

Goleman (2009: 267) menyatakan, dua faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional, yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan non keluarga. Lingkungan keluarga merupakan sekolah pertama dalam mempelajari emosi. Kecerdasan emosional dapat diajarkan pada masa bayi melalui ekspresi. Peristiwa emosional yang terjadi di masa kanak-kanak melekat secara permanen pada masa dewasa. Kehidupan emosional yang dipupuk dalam keluarga sangat berguna bagi setiap individu di kemudian hari. Lingkungan non keluarga memiliki hal-hal yang saling berkaitan yaitu masyarakat dan lingkungan pendidikan. Kecerdasan emosional ini berkembang sejalan dengan perkembangan fisik dan mental. Pembelajaran ini biasanya ditujukan pada aktivitas seseorang di luar dirinya dengan emosi yang menyertai keadaan orang lain. Menurut Tridhonanto (2009:11), kecerdasan emosional individu meliputi keterampilan personal yaitu kemampuan mengelola diri sendiri, keterampilan sosial yaitu kemampuan menangani suatu hubungan, dan keterampilan sosial yaitu kemampuan membangkitkan tanggapan yang diinginkan orang lain. . Sehubungan dengan itu, Goleman (2001: 42-43) menyatakan, ada lima dimensi untuk mengukur kecerdasan emosional, yang meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Masing-masing dimensi tersebut memiliki beberapa indikator yaitu indikator dimensi kesadaran diri yaitu kesadaran emosi, penilaian diri, dan kepercayaan diri. Goleman (2001: 42-43) menyatakan bahwa indikator kecerdasan emosional antara lain adalah (1) kesadaran emosi, (2) penilaian diri dan kepercayaan diri, (3) pengendalian diri, (4) dorongan untuk berprestasi, (5) inisiatif dan optimisme, kolaborasi, (6) kerjasama, dan (7) keterampilan tim.

Indikator dimensi pengaturan diri adalah pengendalian diri, kepercayaan, dan kewaspadaan. Indikator dimensi motivasi meliputi dorongan berprestasi, komitmen,



inisiatif, dan optimisme. Indikator dimensi empati adalah memahami orang lain, orientasi pelayanan, mengembangkan orang lain, dan mengatasi keragaman. Indikator dimensi keterampilan sosial adalah pengaruh, komunikasi, kepemimpinan, katalisator perubahan, manajemen konflik, pengikat jaringan, kolaborasi dan kerja sama, dan kemampuan tim. Sedangkan menurut Salovey dan Mayer (2000) dalam Efendi,S.(2019), terdapat tiga dimensi kecerdasan emosional yaitu evaluasi emosi, regulasi emosi, dan kemampuan menggunakan emosi sebagai kecerdasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kecerdasan emosional adalah (1) kesadaran emosi, (2) penilaian diri dan kepercayaan diri, (3) pengendalian diri, (4) dorongan untuk berprestasi, (5) inisiatif dan optimisme, kolaborasi, (6) kerjasama, dan (7) keterampilan tim. (Goleman, 2001: 42-43)

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada komunitas Sadaya yang berlokasi di Jakarta, Indonesia. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah perempuan yang terhimpun dalam komunitas Muara Karang Jakarta, Indonesia sebanyak 160 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik random sampling yaitu pengambilan sampel dengan cara acak sederhana yang berjumlah sebanyak 160 orang perempuan (Sugiyono, 2016).

Teknik penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang ditujukan kepada perempuan Komunitas Sadaya Jakarta yang dijadikan penelitian. Kuesioner harus diisi dengan jawaban yang sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan yang diberikan, dengan menggunakan skala likert,

Penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yang diestimasi

menggunakan bantuan software SmartPLS (Smart Partial Least Square).

Analisis data dan pemodelan persamaan struktural menggunakan software SmartPLS dengan beberapa tahapan sebagai berikut: (1) Uji validitas indikator, (2) Konversi diagram jalur menjadi sistem persamaan, (3) Uji reliabilitas konstruk, (4) Hipotesis Pengujian, (5) Persamaan Inner Model, dan (6) Evaluasi Model Struktural (Garson, 2016).

Etos kerja (EK), Kepemimpinan Sinergis (KS) Kecerdasan emosional (KE) diperlukan indikator untuk setiap variabel dengan skala pengukuran untuk setiap variabel seperti Sangat Tidak Setuju (STS = 1), Kurang Setuju (KS = 2), Tidak Setuju (TS = 3), Setuju (S = 4) dan Sangat Setuju (SS = 5).

Memperoleh data dan informasi dari variabel penelitian etos kerja, Indikator etos kerja meliputi: (1) fokus kerja, (2) kemandirian, (3) kerja keras, (4) manajemen waktu. (Meriac, 2012).

Variabel kepemimpinan sinergis dengan indikator: (1) kekuatan eksternal, (2) struktur organisasi atau nilai-nilai, dan (3) kepercayaan (Holtkamp, 2011; Trautman, 2010).

Variabel kecerdasan emosional (EQ) memiliki indikator sebagai berikut: kecerdasan emosional adalah (1) kesadaran emosi, (2) penilaian diri dan kepercayaan diri, (3) pengendalian diri, (4) dorongan untuk berprestasi, (5) inisiatif dan optimisme, kolaborasi, (6) kerjasama, dan (7) keterampilan tim. (Goleman, 2001: 42-43)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Etos kerja (EK) Kepemimpinan Sinergis (KS) Kecerdasan Emosional (KS), dengan 15 indikator dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan



Sinergis, Kecerdasan Emosional, Etos Kerja

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Number of Observations Used
Etos Kerja	0,000	-0,104	-4,237	1,541	1,000	150,000
Kecerdasan Emosional	0,000	-0,080	-4,019	1,523	1,000	150,000
Kepemimpinan Sinergis	0,000	0,066	-3,251	1,754	1,000	150,000

Berdasarkan hasil Analisis Statistik Deskriptif variabel Etos Kerja rata-rata 0,000, median -0,104, minimum -4,237, maksimum 1,541, standar deviasi 1.000, jumlah observasi 150,00 .

Berdasarkan hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan Sinergik rata-rata 0,000, median -0,066, minimum -3,251, maksimum 1,754, standar deviasi 1.000, jumlah observasi 150,00 .

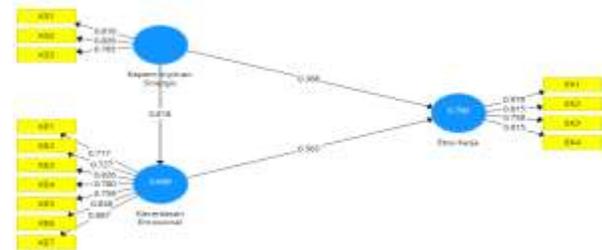
Berdasarkan hasil Analisis Statistik Deskriptif variabel Kecerdasan Emosional rata-rata 0,000, median -0,080, minimal -4.019, maksimal 1.754, standar deviasi 1.000, jumlah observasi 150,00 .

2. Pengujian Indikator Validitas.

Menurut menurut Garson (2016) dan Yamin (2011) bahwa pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan validitas convergent dan validitas discriminant. Uji validitas convergent merupakan evaluasi terhadap setiap indikator konstruk. Evaluasi validitas convergent dilakukan dengan melihat nilai loading factor dari masing-masing indikator yang akan dibangun. Diupayakan nilai loading factor pada konstruk lebih besar dari 0,50. Jika nilai indikator loading factor dalam konstruk di bawah 0,50 maka indikator tersebut harus dikeluarkan dari model (Garson, 2016; Yamin & Kurniawan, 2011). Loading factor adalah korelasi antara indikator dan konstruk. Semakin tinggi korelasinya maka semakin tinggi pula tingkat validitasnya, sedangkan validitas diskriminan adalah pengujian yang dilakukan dengan melihat nilai hasil cross-loading. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap indikator yang mengukur konstraknya sangat berkorelasi dengan konstraknya dibandingkan dengan

konstruk lainnya (Garson, 2016; Yamin & Kurniawan, 2011).

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen, loading factor untuk variabel etos kerja (EK) dengan indikator: EK1, EK2, EK3, EK4 sebagai indikator diharapkan dapat mewakili variabel laten Variabel Kepemimpinan Sinergic (KS) dengan indikator KS1, KS2, KS3, sebagai representasi latency. memiliki loading factor lebih besar dari 0,50 yang berarti indikator tersebut valid untuk mewakili variabel laten, Kecerdasan Emosional (KE) dengan indikator (KE1, KE 2, KE 3, KE 4, KE5 sebagai representasi latency. memiliki loading factor lebih besar dari 0,50 yang berarti indikator tersebut valid untuk mewakili variabel laten, seperti terlihat pada Gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Path Diagram Phase 1
Source: Out Put Sem PLS

Dari Gambar 1 di atas, semua skor skor indikator memiliki loading factor lebih besar dari 0,50, sehingga semua indikator variabel etos kerja, kepemimpinan sinergis, dan kecerdasan emosional dinyatakan valid. Uji validitas discriminant untuk setiap indikator variabel menggunakan nilai cross-loading masing-masing indikator dibandingkan dengan nilai cross-loading indikator dengan variabel laten lainnya. Suatu indikator dapat dikatakan memiliki kemampuan yang baik dan tinggi dalam merepresentasikan variabel latennya jika nilai indikator cross-loading lebih tinggi dari nilai cross-loading dengan variabel laten lainnya. Hasil uji validitas discriminant untuk masing-masing indikator ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas discriminant dengan Cross Loading

Indikator	Etos Kerja	Kecerdasan Emosional	Kepemimpinan Sinergis
EK1	0,878		
EK2	0,815		
EK3	0,758		
EK4	0,815		
KS1		0,818	
KS2		0,826	
KS3		0,765	
KE1			0,717
KE2			0,727
KE3			0,826
KE4			0,780
KE5			0,759
KE6			0,838
KE7			0,867

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator KS, dan EK sebagai indikator yang valid untuk menjelaskan variabel laten Etos Kerja (EK), memiliki cross loading yang lebih tinggi pada dua variabel laten lainnya (Kepemimpinan Sinergis dan Kecerdasan Emosional). Demikian juga dengan indikator EK1, EK 2, EK 3, EK 4, EK5, EK6 dan EK7 dinyatakan sebagai indikator valid untuk variabel yang memiliki nilai cross loading lebih besar dari nilai cross loading variabel laten Kepemimpinan Sinergis dan Kecerdasan Emosional dengan indicator KS1, KS2, KS3, dan KS4. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator tersebut merupakan indikator yang valid untuk mewakili variabel laten etos kerja.

Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan.

Setelah diperoleh indikator-indikator yang valid baik konvergen maupun diskriminan untuk setiap variabel laten, diperoleh konversi diagram jalur berdasarkan Gambar 1 ke dalam sistem persamaan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh masing-masing indikator terhadap masing-masing variabel latennya (Outer Equation Model).

Persamaan Outer Model untuk variabel laten Etos kerja

$EK_1 = 0,878$, $EK_2 = 0,815$, $EK_3 = 0,758$, dan $EK_4 = 0,815$.

Dari hasil penelitian, indikator tertinggi variable Etos Kerja tercermin pada indikator EK1 yaitu 0,878 pada fokus kerja, sehingga dalam upaya meningkatkan etos kerja, fokus kerja yang dihasilkan oleh komunitas Sedaya perlu terus dibina dan dikembangkan.

Variabel Latent etos kerja terkecil yang tercermin pada indikator EK3 sebesar 0,758 yaitu kerja keras, sehingga dalam upaya meningkatkan etos kerja diupayakan untuk meningkatkan kerja keas

Persamaan Outer Model untuk Kepemimpinan Sinergis Variabel Laten

$KS1 = 0,818$, $KS2 = 0,826$, $KS3 = 0,765$

Variabel Latent Kepemimpinan sinergis terbesar tercermin pada indikator KS2 adalah 0,826 yang merupakan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam mewakili variabel laten Kepemimpinan Sinergis dibandingkan dengan 2 indikator lainnya, sehingga sikap kepemimpinan dalam membangun keyakinan pengikut dalam memberdayakan potensi pengikut perlu terus ditinggkan sebagai upaya membangun etos kerja.

Variabel Latent Kepemimpinan sinergis terkecil yang tercermin pada indikator KS2 sebesar 0,812 yaitu pada indikator struktur organisasi, sehingga dalam upaya menefektifkan kepemimpinan sinergis perlu membangun struktur organisasi yang baik yang mendukung kearah kepemimpinan sinergis yang baik.

Persamaan Model Luar untuk Kecerdasan Emosional Variabel Laten $KE1 = 0,717$, $KE2 = 0,727$, $KE3 = 0,826$, $KE4 = 0,780$, $KE5 = 0,758$, $KE6 = 0,838$, $KE7 = 0,867$

Variabel laten Kecerdasan Emosional dengan skor tertinggi tercermin pada indikator KE7 yaitu sebesar 0,867 yaitu keterampilan



tim, sehingga keterampilan tim pada Komunitas Sadaya perlu dipelihara dan ditingkatkan melalui berbagai yang dapat mereka bekerja dengan cara yang solid. Namun disisi lain terdapat indikator variabel Kecerdasan Emosional yang rendah yang tercermin pada kindikator KE1 dengan skor 717, yaitu kesadaran emosi , oleh karena dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosional pegawai komunitas Sadaya , perlu adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran emosi.

3. Pengujian Keandalan Konstruksi.

Uji reliabilitas konstruk merupakan pengujian yang dilakukan pada setiap konstruk untuk mengetahui apakah konstruk tersebut reliabel atau tidak. Kriteria suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai Composite Reliability dari konstruk tersebut lebih besar dari 0,70 (Garson, 2016; Noor, 2014; Yamin & Kurniawan, 2011). Hasil uji Construct Reliability untuk masing-masing konstruk seperti terlihat pada Tabel di bawah ini.

Table 3. Testing Results on the Construct Reliability of each variable

	Composite Reliability
Etos Kerja	0,889
Kepemimpinan Sinergis	0,845
Kecerdasan Emosional	0,920

Sumber: Out Put SEM PLS

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability Kepemimpinan sinergis (KS), Kecerdasan Emosional (KE) dan Etos kerja (EK) lebih besar dari 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi persyaratan. suatu konstruk (variabel laten) dapat dikatakan reliabel. Hasil ini menyiratkan bahwa semua variabel laten yang digunakan dalam penelitian dapat bebas dari kesalahan atau tanpa bias dan secara konsisten menggunakan indikator yang sama sepanjang waktu (Garson, 2016; Latan, 2014).

4. Uji Hipotesis.

Pengujian hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk, yaitu antara variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Pengujian dilakukan dengan melihat koefisien jalur dan melihat nilai uji-t, jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh atau hubungan antar konstruk signifikan secara statistik, artinya H₁ diterima dan H₀ ditolak. Sedangkan jika p-value yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan pengaruh atau hubungan antar konstruk tidak signifikan secara statistik, artinya H₀ dapat diterima dan H₁ ditolak. (Garson, 2016; Latan, 2014; Noor, 2014; Yamin & Kurniawan, 2011). Hasil uji Koefisien Jalur ditunjukkan pada tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Jalur

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kecerdasan Emosional → Etos Kerja	0,563	0,561	0,008	8,285	0,000
Kepemimpinan Sinergis → Etos Kerja	0,368	0,369	0,064	5,768	0,000
Kepemimpinan Sinergis → Kecerdasan Emosional	0,818	0,818	0,027	30,825	0,000

Sumber ; Ou Put Sem PLS

Berdasarkan tabel 4 di atas, secara statistik terdapat pengaruh langsung signifikan antara variabel laten kepemimpinan sinergis (KS) terhadap variabel laten etos kerja (EK). Hal tersebut dapat menjawab dugaan yang dikemukakan dalam hipotesis 1 yaitu diduga terdapat pengaruh langsung positif antara kepemimpinan sinergis terhadap etos kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien variabel etos kerja dengan simbol positif (+) dengan p-values lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan pengaruh variabel Kecerdasan Emosional terhadap etos kerja secara statistik dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 90 % dengan arah positif (+). Fakta ini sesuai dengan hipotesis 2, dimana diduga terdapat



langsung pengaruh positif antara kecerdasan Emosional dan etos kerja.

Pengaruh Kepemimpinan sinergis (KS) terhadap variabel laten kecerdasan Emosional secara statistik dinyatakan signifikan pada tingkat kepercayaan 90 % dengan arah positif (+). Fakta ini sesuai dengan hipotesis 3 yaitu diduga terdapat pengaruh langsung positif antara sinergis sinergis dan kecerdasan Emosional.

Tabel 5. Persamaan Inner Model Equasi Path Coefisien

Variabel	Etos Kerja	Kecerdasan Emosional
Etos Kerja		
Kecerdasan Emosional	0,563	
Kepemimpinan Sinergis	0,368	0,818

Persamaan inner model equasi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan Hasil pengujian koefisien jalur dengan program smart PLS 3.2.6 dapat dijelaskan bahwa koefisien kepemimpinan sinergis (KS) sebesar 0,368 dan koefisien Kecerdasan Emosional (KE) sebesar 0,563. Sehingga diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$EK = 0,368KS + 0,563KE$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa variable etos kerja dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan sinergis sebesar 36,8 % dan 56,3 % dijelaskan oleh variabel laten kecerdasan emosional (KE). Hasil ini berimplikasi pada kinerja utama organisasi dalam upaya meningkatkan etos kerja. Hasil tersebut berimplikasi pada kebijakan organisasi komunitas sedaya dalam meningkatkan etos kerja melalui kepemimpinan sinergis dan kecerdasan emosional..

a. Inner Model Evaluation.

Evaluasi inner model dilakukan dengan tiga cara, yaitu dengan melihat nilai F-Square, R-

Square dan fit model. Uji F-Square, Uji R-Square merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui kekuatan variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen pada level struktural. Jika nilainya 0,02 maka kemampuan variabel laten eksogen dalam menjelaskan variabel laten endogen lemah, jika nilainya 0,15 dikatakan kapasitas sedang dan jika nilainya 0,35 maka variabel laten eksogen dalam menjelaskan variabel laten endogen memiliki kemampuan yang kuat (Garson, 2016; Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut adalah hasil uji F-Square,

Table 6. F Square Test Results

Variabel	Etos Kerja	Kecerdasan Emosional
Etos Kerja		
Kecerdasan Emosional	0,499	
Kepemimpinan Sinergis	0,213	2,018

Constructs F-Square

KS > EK	0,213
KE > EK	0,499
KS > KE	2,018

Source: Authors

Berdasarkan table 5 F-Square di atas dapat diketahui bahwa kekuatan kepemimpinan sinergis (KS) terhadap etos kerja (EK) adalah sebesar 0,213; Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan sinergis (KS) memiliki kemampuan untuk menjelaskan etos kerja. Sedangkan kecerdasan emosional (KE) terhadap etos kerja (EK) sebesar 0,499, hal ini menunjukkan kuatnya kemampuan variabel laten kecerdasan Emosional (KSP) dalam menjelaskan etos kerja pada tingkat struktural adalah sedang. Sedangkan kekuatan Kepemimpinan sinergis (KS) pada kecerdasan Emosional (KSP) sebesar 2,018, Hal ini menunjukkan kuatnya kemampuan variabel laten Kecerdasan Emosional (KE) dalam



menjelaskan etos kerja pada tingkat struktural sedang.

b. R-Square Adjusted Test.

R-Square Adjusted Test merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel eksogen (Garson, 2016; Yamin & Kurniawan, 2011). Nilai R-Square Adjusted dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini:

Table 7. R-Square Adjusted Test Result

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Etos Kerja	0,790	0,787
Kecerdasan Emosional	0,669	0,666

Sumber : Out Put SEM PLS

Dari tabel 7 di atas terlihat bahwa besarnya R Square Adjusted adalah 0,666. Artinya 66,6 persen variasi variabel endogen etos kerja (EK) yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen kepemimpinan sinergis (KS) dan Kecerdasan Emosional (KE), sedangkan sisanya 33,4 persen dijelaskan oleh variasi perubahan variabel yang tidak termasuk dalam model ini.

c. Uji Kecocokan Model.

Uji fit model dilakukan dengan melihat nilai NFI pada model. Normed Fit Index (NFI) adalah ukuran kesesuaian model dengan basis komparatif terhadap Base Line atau nol. Nilai NFI akan bervariasi dari 0 (tidak cocok sama sekali) hingga 1,0. Berdasarkan tabel statistik yang disajikan oleh (Bentler, 1990), nilai kesesuaian NFI yang baik untuk sampel penelitian sekitar 150 adalah di atas 0,921; sehingga dapat dikatakan model sesuai dengan basis komparatif dan sesuai dengan Base Line. Berikut adalah hasil dari uji model fit.

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa nilai Normed Fit Index (NFI) berada di bawah 1,000 sehingga dapat dikatakan

model tersebut kurang fit, artinya model tersebut dikatakan belum mampu mencerminkan data yang sebenarnya. Sehingga model ini memiliki kemampuan yang rendah untuk menjelaskan data dan fakta.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Sinergis terhadap Etos Kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur dapat diketahui bahwa nilai original sample dari kepemimpinan sinergis terhadap etos kerja sebesar 0,368 atau 36,8 persen, dan nilai p-value dibawah 5 persen, sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sinergis berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap etos kerja. Dimana Kepemimpinan sinergis berdampak pada etos kerja pada komunitas komunitas perempuan Sedaya. Hal ini dapat menjadi pedoman yang baik untuk meningkatkan etos kerja melalui peningkatan efektivitas kepemimpinan sinergis. dan mengembangkan kecerdasan emosional. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Irby, et. al. (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan sinergis merupakan salah satu aset atau sumber daya organisasi yang mendorong etos kerja, sehingga berbagai upaya yang mendorong peningkatan efektivitas kepemimpinan sinergis, seperti: kekuatan eksternal, struktur organisasi atau nilai-nilai, dan kepercayaan.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Etos kerja.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur dapat diketahui nilai original sample dari kecerdasan emosional terhadap etos kerja adalah sebesar 0,563 atau 56,3 persen, dan p-values di atas 5 persen maka dapat dikatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap etos kerja tetapi secara statistik tidak signifikan dalam menentukan Etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Kartika, et. al. (2022), yaitu menguji pengaruh kecerdasan Emosional terhadap produktivitas, terdapat penelitian yang tidak konsisten. Hasil



penelitian, menyatakan bahwa kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Kepemimpinan Sinergis terhadap kecerdasan Emosional.

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur dapat diketahui bahwa nilai original sample dari kepemimpinan sinergis dengan kecerdasan emosional adalah 81,8 persen, dan nilai p-value di bawah 5 persen, sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan sinergis berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kecerdasan emosional. Dimana kepemimpinan sinergis berdampak pada etos kerja dapat menjadi pedoman yang baik bagi etos kerja pada komunitas kampung Muara.

PENUTUP

Kesimpulan.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sinergis berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap etos kerja pada perempuan yang tergabung pada komunitas Sadaya Jakarta, sehingga dalam upaya meningkatkan etos kerja pada Komunitas Sadaya Jakarta Selatan dapat dilakukan dengan meningkatkan efektifitas kepemimpinan sinergis dan kecerdasan Emosional.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diajukan adalah:

- a. Dari hasil penelitian, indikator variabel latent etos kerja terkecil yang tercermin pada indikator kerja keras, sehingga dalam upaya meningkatkan etos kerja diupayakan untuk meningkatkan kerja keras sebagai upaya sinergis dalam membangun etos kerja
- b. Variabel latent Kepemimpinan sinergis terkecil yang tercermin pada indikator struktur organisasi, sehingga dalam upaya menefektifkan kepemimpinan

sinergis perlu membangun struktur organisasi yang baik yang mendukung kearah kepemimpinan sinergis yang baik.

- c. Variabel laten Kecerdasan Emosional dengan skor terendah tercermin pada indikator kesadaran emosi, oleh karena dalam upaya meningkatkan kecerdasan emosional pegawai komunitas Sadaya, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kesadaran emosi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Crewe, M. Nancy. (2000). *A 20-year longitudinal perspective on the vocational experiences of persons with spinal cord injury. Journal Rehabilitation - Counseling - Bulletin*, Rehabilitation Counseling Bulletin v 43 no 3 Spring 2000.
- [2] Forquesato, Pedro. (2016). Social Norms of Work Ethic and Incentives in Organizations, *Journal of Economic Behavior and Organization*, (2016),
- [3] Garson, G. D. (2016). *Partial Least Square: Regression & Structural Equation Models*. North Carolina State University, USA: Statistical Associates Blue Book Series.
- [4] Garson, G. D. (2016). *Partial Least Square: Regression & Structural Equation Models*. North Carolina State University, USA: Statistical Associates Blue Book Series.
- [5] Ginanjar, A.A. (2001). *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual*. ARGA Publishing. Jakarta.
- [6] Goleman, D. 2009, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- [7] Goleman, D. 2007, *Emotional quotient: Kecerdasan emosional mengapa EI lebih penting dari pada IQ*, Terjemahan T. Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.



-S
- [8] Hidayat, A. et.al, (2019), Productivity Lecturer in the Era of the Industrial Revolution 4.0: Confirmatory Factor Analysis (CFA), *Helix*, ol. 9 No. 04 (2019): Volume No 09 Issue No 04 <http://journal.laaroiba.ac.id/index.php/jdi/article/view/59/52> Industrialisasi 4.0
- [9] Irby, B. J., Brown, G., & Trautman, D. (2015). Analysis of thirteen leadership theories for an. androcentric bias. Paper presented at the National Council of Professors of Educational Administration, Jackson Hole, W
- [10] Kartika, et. al. (2022), Synergistic Transformational Leadership and Academic Culture on The Organizational Performance of Islamic Higher Education in LLDIKTI Region IV West Java, Vol 4 No 2 (2022): *Jurnal Dirosah Islamiyah*, DOI: <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i2>
- [11] Kartika, et. al. (2022), The Effect of Improving Spiritual Quotient and Emotional Quotient on Mental Health in Sya'ban Month at The Pandemic Covid 19 in Jakarta, Indonesia, Vol 4 No 1 (2022): *Jurnal Dirosah Islamiyah*, DOI <https://doi.org/10.47467/jdi.v4i1.829>
- [12] Mudrack, Peter E. (2020). Protestant Work Ethic Dimension And Work Orientation, *Journal Pewon*. mdioid. Diff Vol. 23, No. 2, pp. 211-225, 1997 fg: 1997 Elsevier Science Ltd. All rights reserved, Printed in Great, Britain PII:
- [13] Saepudin, et.al. (2020), Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu, *Jurnal Pendidikan Islam*, Tadibuna, [Vol 9, No 1 \(2020\)](https://doi.org/10.32832/tadibuna), DOI. [10.32832/tadibuna](https://doi.org/10.32832/tadibuna),
- [14] Saepudin, et.al. (2019), [Pengaruh Kepemimpinan kharismatik terhadap Kompetensi Profesiobal Dosen Dalam Menghadapi Era Industrialisasi 4.0 Pengaruh Kepemimpinan kharismatik terhadap Kompetensi Profesiobal Dosen Dalam Menghadapi Era](https://doi.org/10.32832/tadibuna) DOI.
- [15] Saepudin, et.al. (2019), The Effect of Work Ethic on The Professional Competences of University Lecturers at Jakarta of Indonesia, *Journal*, Atlantis Press, <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.67> ,
- [16] Schaltegger, Christoph A. Benno Torgler, (2010) Work ethic, Protestantism, and human capital, *Journal Homepage:www.elsevier.com/locate/econlet*, *Economics Letters*
- [17] Sugiyono, 2014. *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- [18] Trautman, D. (2010). The validation of the synergistic leadership theory: A gender inclusive theory. *Dissertation Abstracts International*, 62 (OTA), 2598 (University Microfilms, No. 3020899)
- [19] Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G., M. & Kidwell, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98(3),
- [20] Zohar, D., and Marshall, I. (2007). *SQ: Spiritual Intelligence. The Ultimate Intelligence*. Alih Bahasa Rahmani Astuti dkk. Bandung: Mizan Media Utama



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN