E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258

Halaman 4485-4505
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Berkelanjutan Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Ifra Nur Qalbi[1]*, Muh. Tahir[2], Furqan[3], Nur Wahyunianti Dahri[4], Muhammad Aqil[5]

Email : [1]ifranurqalbi3gmail.com, [2]muhtahir@unimaju.ac.id, [3]furqandaeng@gmail.com, [4]nurwd@unimaju.ac.id, [5]muh_aqil@unimaju.ac.id

[12345]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju

ABSTRACT

Abstract

This study aims to analyze the effect of work ethic and religiosity on the sustainable work performance of employees at the Regional General Hospital of West Sulawesi Province, both partially and simultaneously. The study employed a quantitative associative approach with a cross-sectional survey design. The population consisted of 383 civil servants (PNS) of the hospital, and the sample size was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 79 respondents selected through simple random sampling. Primary data were collected using a five-point Likert scale questionnaire consisting of 15 items, supported by observation, interviews, and documentation. The data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination with IBM SPSS. The results show that work ethic has a positive and significant effect on sustainable work performance (B = 0.183; β = 0.294; t = 2.205; sig. 0.030), and religiosity also has a positive and significant effect (B = 0.327; β = 0.364; t = 2.728; sig. 0.008). Simultaneously, work ethic and religiosity have a significant effect on sustainable work performance (F = 22.837; sig. 0.000). The R Square value of 0.375 indicates that 37.5% of the variation in sustainable work performance is explained by the two independent variables, while 62.5% is explained by other factors outside the model. Religiosity shows a relatively stronger standardized contribution than work ethic. These findings imply that hospital management should integrate the strengthening of work ethic with value-based and spiritual development programs to maintain consistent employee performance in public health services.

Keywords : work ethic; religiosity; sustainable work performance; hospital employees; human

resource management.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan desain survei potong lintang. Populasi penelitian adalah 383 Pegawai Negeri Sipil (PNS) rumah sakit, dan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 79 responden yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima poin yang terdiri atas 15 butir pernyataan, didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan (B = 0,183; β = 0,294; t = 2,205; sig. 0,030), demikian pula religiusitas berpengaruh positif dan signifikan (B = 0,327; β = 0,364; t = 2,728; sig. 0,008). Secara simultan, etos kerja dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan (F = 22,837; sig. 0,000). Nilai R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa 37,5% variasi prestasi kerja berkelanjutan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, sedangkan 62,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Religiusitas memiliki kontribusi terstandar yang relatif lebih besar dibandingkan etos kerja. Temuan ini mengimplikasikan perlunya manajemen rumah sakit memadukan penguatan etos kerja dengan pembinaan nilai dan spiritualitas pegawai agar prestasi kerja dalam pelayanan kesehatan publik dapat dipertahankan secara konsisten.

Kata Kunci : etos kerja; religiusitas; prestasi kerja berkelanjutan; pegawai rumah sakit; manajemen sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang memikul tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan yang bermutu, aman, dan profesional bagi masyarakat. Sebagai organisasi jasa yang padat karya, mutu layanan rumah sakit sangat ditentukan oleh prestasi kerja pegawainya, baik tenaga medis dan paramedis yang berinteraksi langsung dengan pasien maupun tenaga nonmedis yang menjalankan fungsi pendukung. Prestasi kerja yang tinggi berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, kepuasan pasien, dan efektivitas pencapaian tujuan organisasi (Dewi dkk., 2023). Dalam pelayanan kesehatan publik, prestasi

kerja tidak cukup dicapai sesaat, tetapi harus dipertahankan secara konsisten di tengah sistem kerja bergilir, beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat, serta risiko paparan penyakit yang melekat pada pekerjaan.

Kebutuhan untuk mempertahankan prestasi kerja dalam jangka panjang mendorong berkembangnya konsep prestasi kerja berkelanjutan atau *employee sustainable performance*. Ji dkk. (2021) mendefinisikan konsep ini sebagai proses regulasi ketika seorang pekerja mampu mencapai tujuan kerja yang diharapkan secara efektif dan terus-menerus dengan tetap mempertahankan tingkat kesejahteraan yang memadai. La dkk. (2026) memandangnya sebagai konstruk tingkat individu yang mencerminkan keselarasan berkelanjutan antara kinerja dan kesejahteraan pegawai dari waktu ke waktu. Kajian sistematis La dkk. (2026) juga menunjukkan bahwa riset mengenai konstruk ini masih relatif kecil, terfragmentasi, terkonsentrasi pada sektor jasa di kawasan tertentu, dan merekomendasikan perluasan kajian empiris ke wilayah serta sektor yang belum banyak diteliti. Rumah sakit daerah di kawasan timur Indonesia merupakan salah satu konteks yang relevan untuk menjawab rekomendasi tersebut.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi prestasi kerja pegawai adalah etos kerja. Menurut Priansa dalam Insani dkk. (2023), etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga memengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Etos kerja yang tinggi diperlukan karena organisasi membutuhkan kerja keras dan komitmen dari setiap pegawai; melalui etos kerja yang baik, pegawai dapat membangun prestasi kerja sehingga organisasi mampu mewujudkan tujuan yang ditetapkan (Annisa dkk., 2023). Sejumlah penelitian membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, antara lain Regiasa (2023) pada kantor kecamatan, Sudarjo dan Wahyudi (2025) pada satuan pendidikan, serta Adilah (2023) dan Sekarningrum dkk. (2023) pada pegawai puskesmas. Namun demikian, Rusli dkk. (2023) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga arah dan kekuatan pengaruh etos kerja masih perlu diuji pada konteks yang berbeda.

Faktor lain yang diduga berperan adalah religiusitas. Religiusitas merupakan bentuk hubungan manusia dengan penciptanya melalui ajaran agama yang melekat dalam diri

seseorang dan tercermin dalam sikap serta perilakunya sehari-hari (Putra dkk., 2023). Nilai-nilai religius seperti kejujuran, amanah, integritas, kepedulian, dan tanggung jawab berfungsi sebagai landasan moral yang mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan penuh dedikasi. Religiusitas memberikan dorongan kepada individu untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya (Suryadi dan Hayat, 2021). Dalam lingkungan rumah sakit yang menuntut pelayanan cepat, tepat, dan penuh empati, pekerjaan merawat pasien juga kerap dimaknai pegawai sebagai ibadah dan amal kebajikan, sehingga religiusitas berpotensi memperkuat komitmen dalam bekerja. Guritno (2020), Harahap dkk. (2023), dan Maulinda dkk. (2025) membuktikan pengaruh signifikan religiusitas terhadap prestasi maupun kinerja pegawai, sedangkan Islamiyah (2023) justru menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Inkonsistensi temuan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang memerlukan pengujian ulang.

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Provinsi Sulawesi Barat yang berlokasi di Jalan R. E. Martadinata Nomor 3, Kelurahan Simboro, Kabupaten Mamuju. Rumah sakit ini mulai beroperasi pada Mei 2009, ditetapkan sebagai rumah sakit umum kelas C pada tahun 2016, dan dinyatakan lulus akreditasi tingkat utama SNARS Edisi I pada tahun 2019. Dalam memberikan pelayanan, rumah sakit menerapkan nilai dasar SEHAT, yaitu Salam, Senyum dan Sapa, Energik, Harmonis, Akuntabel, dan Tertib, dengan motto "Anda Puas Kami Bahagia" (RSUD Provinsi Sulawesi Barat, 2022). Data sumber daya manusia tahun 2025 menunjukkan bahwa rumah sakit didukung 383 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 31 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan 168 PPPK paruh waktu, dengan perawat sebagai kelompok jabatan terbesar, yakni 158 orang PNS.

Hasil observasi awal dan wawancara singkat peneliti menunjukkan bahwa pegawai memiliki target kerja yang tinggi karena sebagian besar bertugas sebagai tenaga fungsional. Aktivitas kerja terbagi dalam beberapa shift, tetapi waktu kerja aktual kerap melebihi standar yang ditetapkan; sebagian pegawai nonmedis pada unit manajemen sering lembur untuk menyelesaikan laporan kepegawaian, keuangan, dan koordinasi dengan pemangku kepentingan; terdapat pekerjaan mendesak dari pimpinan yang menyulitkan penentuan prioritas; serta setiap pegawai menghadapi risiko penularan penyakit. Peneliti juga menemukan

bahwa penerapan nilai-nilai agama dalam bekerja belum optimal, terlihat dari adanya pegawai yang kurang disiplin menaati jam kerja, pelayanan yang terkadang membeda-bedakan pasien, serta kesenjangan komunikasi antara pimpinan dan pegawai dalam forum evaluasi. Kondisi tersebut memperlihatkan kesenjangan antara kondisi ideal, yakni pegawai beretos kerja tinggi dan religius yang mampu mempertahankan prestasi kerja, dengan kondisi empiris di lapangan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian etos kerja dan religiusitas secara bersamaan terhadap prestasi kerja yang dibingkai dalam perspektif keberlanjutan pada pegawai rumah sakit umum milik pemerintah provinsi. Sebagian besar penelitian terdahulu menguji kedua variabel tersebut terhadap kinerja konvensional pada konteks perbankan syariah, kantor pemerintahan, sekolah, dan puskesmas, sedangkan pengujian pada rumah sakit daerah di provinsi yang relatif baru seperti Sulawesi Barat masih terbatas. Konteks ini memiliki keunikan berupa tuntutan pelayanan dua puluh empat jam, sistem kerja bergilir, serta kuatnya nilai keagamaan dalam kehidupan sosial masyarakat setempat. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat, baik secara parsial maupun simultan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Prestasi Kerja Berkelanjutan

Menurut Mangkunegara dalam Cahyani dkk. (2026), prestasi kerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang pegawai dan dapat dibuktikan secara nyata, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Perspektif keberlanjutan menambahkan dimensi waktu pada pengertian tersebut: prestasi kerja berkelanjutan dipandang sebagai upaya memaksimalkan prestasi kerja sekaligus menjaga kesehatan dan kesejahteraan pekerja (Ji dkk., 2021), atau sebagai keselarasan antara kinerja dan kesejahteraan pegawai yang bertahan dari waktu ke waktu (La dkk., 2026). Dengan demikian, prestasi kerja berkelanjutan dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan pegawai mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja secara efektif dan konsisten dalam jangka panjang dengan tetap menjaga keberlangsungan kondisi dirinya.

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga kelompok faktor, yaitu faktor individual yang meliputi sifat kepribadian, minat, motivasi, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja; faktor situasional

yang meliputi metode kerja, perlengkapan, dan kondisi lingkungan fisik; serta faktor sosial dan organisasi yang meliputi kebijakan, pelatihan, pengawasan, dan sistem imbalan (Cormic dan Tiffin dalam Haikal, 2022). Etos kerja dan religiusitas termasuk dalam faktor individual karena keduanya merupakan sistem nilai dan sikap yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan. Variabel ini diukur melalui empat indikator menurut Mangkunegara dalam Anggraini (2022), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kehandalan, dan sikap. Pengukuran tersebut menekankan dimensi perilaku kinerja yang konsisten, sedangkan dimensi kesejahteraan belum diukur secara langsung.

Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini serta diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting dalam Syiva dkk., 2023). Etos kerja juga dipahami sebagai totalitas kepribadian individu dan kelompok serta cara mereka mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna terhadap pekerjaan (Rahma dalam Dwinanda dkk., 2023). Menurut Sutrisno dalam Shodiq dkk. (2025), etos kerja berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas, membentuk disiplin, menumbuhkan tanggung jawab, serta mendorong komitmen terhadap organisasi. Etos kerja dipengaruhi oleh agama, budaya, kondisi sosial politik, lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinsik individu (Tasmara dan Dharmadi dalam Firdaus, 2022). Dalam penelitian ini, etos kerja diukur melalui enam indikator menurut Lawu dkk. dalam Firdaus (2022), yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun.

Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai sehingga cenderung bekerja keras, menaati prosedur, jujur dalam melaporkan hasil kerja, dan tekun menghadapi kesulitan. Pada pelayanan rumah sakit, karakter tersebut tampak dalam kepatuhan terhadap standar operasional, ketelitian dalam tindakan pelayanan, dan kesediaan menyelesaikan tugas hingga tuntas meskipun beban kerja tinggi. Perilaku yang terbentuk dari etos kerja bersifat relatif menetap sehingga berpotensi menjaga konsistensi prestasi kerja dari waktu ke waktu. Temuan Regiasa (2023), Sudarjo dan Wahyudi (2025), Annisa

dkk. (2023), dan Adilah (2023) mendukung argumen tersebut. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis berikut.

H1: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Religiusitas

Religiusitas merupakan satu kesatuan unsur yang komprehensif yang menjadikan seseorang disebut beragama, bukan sekadar mengaku beragama, dan mencakup keyakinan, pengamalan, pengetahuan, pengalaman, serta sikap sosial keagamaan (Abdurrahman Wahid dalam Zulfa, 2023). Glock dan Stark dalam Billah (2022) membagi religiusitas ke dalam lima dimensi, yaitu dimensi keyakinan (ideologis), praktik agama (ritual), pengalaman (eksperiensial), pengetahuan agama (intelektual), dan konsekuensi. Religiusitas berperan sebagai pedoman hidup, pembentuk karakter dan moral, sumber kesejahteraan psikologis, pengendali perilaku, serta penguat hubungan sosial (Anco dan Suroso dalam Billah, 2022). Variabel ini diukur melalui lima indikator menurut Putra dkk. (2023), yaitu keyakinan, praktik agama, pengamalan, pengetahuan agama, dan konsekuensi.

Religiusitas relevan bagi prestasi kerja berkelanjutan melalui dua jalur. Pertama, nilai agama berfungsi sebagai kontrol internal yang mendorong pegawai bersikap jujur, amanah, adil, dan melayani dengan tulus tanpa memerlukan pengawasan eksternal yang ketat. Kedua, religiusitas memberikan ketenangan batin dan makna kerja yang membantu pegawai menghadapi tekanan, sehingga kinerja dapat dipertahankan tanpa mengorbankan kondisi psikologisnya. Guritno (2020) menemukan bahwa religiusitas yang baik memengaruhi prestasi kerja pegawai, sedangkan Harahap dkk. (2023) dan Maulinda dkk. (2025) menemukan pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut.

H2: Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Etos kerja dan religiusitas bersifat saling melengkapi. Etos kerja mencerminkan disposisi perilaku dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan religiusitas menyediakan sumber nilai dan makna yang menopang perilaku tersebut; agama bahkan disebut sebagai salah satu faktor

pembentuk etos kerja (Tasmara dan Dharmadi dalam Firdaus, 2022). Maulinda dkk. (2025) membuktikan bahwa religiusitas dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kedua variabel diduga secara bersama-sama menjelaskan variasi prestasi kerja berkelanjutan pegawai.

H3: Etos kerja dan religiusitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dan desain survei potong lintang (*cross-sectional*). Penelitian dilaksanakan pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat, Jalan R. E. Martadinata Nomor 3, Kelurahan Simboro, Kecamatan Simboro, Kabupaten Mamuju, Provinsi Sulawesi Barat. Pengumpulan dan analisis data dilaksanakan pada Agustus 2026. Unit analisis penelitian adalah pegawai secara individual.

Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) RSUD Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 383 orang berdasarkan data sumber daya manusia rumah sakit tahun 2025. Pegawai berstatus PPPK dan PPPK paruh waktu tidak termasuk dalam kerangka populasi. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin, $n = N / (1 + Ne^2)$, dengan tingkat kesalahan 10% (Ibrahim, 2023). Perhitungan $383 / (1 + 383 \times 0{,}1^2)$ menghasilkan 79,29 yang dibulatkan menjadi 79 responden. Sampel dipilih dengan teknik *probability sampling* jenis *simple random sampling*, sehingga setiap PNS memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden, didukung observasi dan wawancara untuk memahami kondisi kerja di lapangan, sedangkan data sekunder berupa profil rumah sakit, struktur organisasi, dan data kepegawaian (Sugiyono, 2021; Sujarweni, 2023). Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin dengan skor 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju. Instrumen terdiri atas 15 butir pernyataan yang dikembangkan dari indikator setiap variabel. Etos kerja (X_1) dan religiusitas (X_2) merupakan variabel independen, sedangkan prestasi kerja berkelanjutan (Y) merupakan variabel dependen. Definisi operasional variabel disajikan

pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Jumlah Item
Etos Kerja (X_1)	Keinginan dan sikap pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal yang tercermin dalam sikap, perilaku, dan kebiasaan kerja	Kerja keras; disiplin; jujur; tanggung jawab; rajin; tekun	6
Religiusitas (X_2)	Tingkat penghayatan, pemahaman, keyakinan, dan pengamalan nilai agama yang tercermin dalam sikap, perilaku, serta pelaksanaan tugas pegawai di rumah sakit	Keyakinan; praktik agama; pengamalan; pengetahuan agama; konsekuensi	5
Prestasi Kerja Berkelanjutan (Y)	Hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar rumah sakit yang dipertahankan secara konsisten dari segi kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja	Kualitas kerja; kuantitas kerja; kehandalan; sikap	4

Sumber: Lawu dkk. dalam Firdaus (2022); Putra dkk. (2023); Mangkunegara dalam Anggraini (2022)

Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program IBM SPSS. Uji validitas dilakukan dengan korelasi *Pearson product moment*; butir dinyatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,221 pada derajat bebas 77 dan taraf signifikansi 5% (Ismail dan Ilyas, 2023). Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai prestasi kerja berkelanjutan, X_1 sebagai etos kerja, X_2 sebagai religiusitas, a sebagai konstanta, b sebagai koefisien regresi, dan

e sebagai *error term*.

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan uji t dua sisi pada taraf signifikansi 5% dan derajat bebas 76 (n − k), sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,992. Pengujian simultan dilakukan dengan uji F pada derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 76, sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,117 (Narimawati dkk., 2020). Hipotesis diterima apabila nilai statistik hitung lebih besar dari nilai tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Koefisien determinasi (R^2) dihitung dari perbandingan jumlah kuadrat regresi terhadap jumlah kuadrat total pada tabel ANOVA untuk mengetahui proporsi variasi prestasi kerja berkelanjutan yang dijelaskan oleh model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 79 PNS RSUD Provinsi Sulawesi Barat. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	57	72,15
	Laki-laki	22	27,85
Usia	25–30 tahun	34	43,04
	31–40 tahun	26	32,91
	41–50 tahun	13	16,46
	> 50 tahun	6	7,59
Tingkat Pendidikan	Diploma	12	15,19
	Sarjana (S1)	56	70,89
	Magister (S2)	11	13,92
Masa Kerja	1–5 tahun	14	17,72
	6–10 tahun	38	48,10
	11–15 tahun	15	18,99
	> 16 tahun	12	15,19
Total		79	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden didominasi perempuan sebesar 72,15%, yang diduga sejalan dengan besarnya proporsi tenaga keperawatan dan kebidanan dalam komposisi pegawai rumah sakit. Berdasarkan usia, responden terbanyak berada pada rentang 25–30 tahun

(43,04%) dan 31–40 tahun (32,91%), sehingga lebih dari tiga perempat responden berada pada usia produktif awal hingga menengah. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan sarjana (70,89%), sedangkan berdasarkan masa kerja, kelompok terbesar telah bekerja 6–10 tahun (48,10%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menilai etos kerja, religiusitas, dan konsistensi prestasi kerjanya.

Secara deskriptif, rata-rata skor tanggapan responden berada pada kisaran 3,72 hingga 4,13 pada skala lima poin, yang menunjukkan kecenderungan penilaian yang tinggi. Rata-rata skor etos kerja sebesar 3,96 dengan skor tertinggi pada indikator jujur (4,05), rata-rata religiusitas sebesar 3,93 dengan skor tertinggi pada indikator pengamalan (4,03) dan terendah pada indikator keyakinan (3,72), serta rata-rata prestasi kerja berkelanjutan sebesar 4,07 dengan skor tertinggi pada indikator kualitas kerja (4,13). Tidak ditemukan responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju pada seluruh butir pernyataan.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 15 butir pernyataan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel sebesar 0,221 pada derajat bebas 77 dan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	X1.1	0,785	0,221	Valid
	X1.2	0,776	0,221	Valid
	X1.3	0,298	0,221	Valid
	X1.4	0,785	0,221	Valid
	X1.5	0,776	0,221	Valid
	X1.6	0,691	0,221	Valid
Religiusitas (X_2)	X2.1	0,547	0,221	Valid
	X2.2	0,684	0,221	Valid
	X2.3	0,738	0,221	Valid
	X2.4	0,549	0,221	Valid

	X2.5	0,684	0,221	Valid
Prestasi Kerja Berkelanjutan (Y)	Y.1	0,645	0,221	Valid
	Y.2	0,644	0,221	Valid
	Y.3	0,789	0,221	Valid
	Y.4	0,649	0,221	Valid

Sumber: Data primer setelah dianalisis, 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel 0,221 sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Nilai korelasi butir berkisar antara 0,298 hingga 0,789. Butir X1.3 yang mewakili indikator jujur memiliki korelasi terendah (0,298); meskipun memenuhi kriteria, nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi butir ini terhadap skor total etos kerja relatif lebih lemah dibandingkan butir lainnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	6	0,774	0,60	Reliabel
Religiusitas (X_2)	5	0,626	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja Berkelanjutan (Y)	4	0,612	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60, yaitu 0,774 untuk etos kerja, 0,626 untuk religiusitas, dan 0,612 untuk prestasi kerja berkelanjutan. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya. Nilai reliabilitas religiusitas dan prestasi kerja berkelanjutan yang berada sedikit di atas batas minimum menunjukkan konsistensi internal pada tingkat moderat, yang dipengaruhi oleh jumlah butir yang relatif sedikit pada kedua variabel tersebut.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.	Keterangan

(Konstanta)	5,481	1,635	–	3,353	0,001	
Etos Kerja (X_1)	0,183	0,083	0,294	2,205	0,030	Signifikan
Religiusitas (X_2)	0,327	0,120	0,364	2,728	0,008	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026 (variabel dependen: prestasi kerja berkelanjutan; t tabel = 1,992)

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = 5{,}481 + 0{,}183X_1 + 0{,}327X_2 + e$

Nilai konstanta sebesar 5,481 secara matematis menunjukkan nilai prestasi kerja berkelanjutan apabila skor etos kerja dan religiusitas bernilai nol. Karena skor minimum kedua variabel pada skala yang digunakan tidak mungkin bernilai nol, konstanta tersebut tidak ditafsirkan secara substantif dan berfungsi sebagai titik potong model. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,183 bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan satu poin skor etos kerja diikuti kenaikan skor prestasi kerja berkelanjutan sebesar 0,183 poin dengan asumsi religiusitas konstan. Koefisien regresi religiusitas sebesar 0,327 juga bertanda positif, yang berarti setiap kenaikan satu poin skor religiusitas diikuti kenaikan skor prestasi kerja berkelanjutan sebesar 0,327 poin dengan asumsi etos kerja konstan.

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa etos kerja memiliki t hitung 2,205 lebih besar dari t tabel 1,992 dengan signifikansi 0,030 < 0,05, sehingga H1 diterima. Religiusitas memiliki t hitung 2,728 lebih besar dari t tabel 1,992 dengan signifikansi 0,008 < 0,05, sehingga H2 diterima. Berdasarkan koefisien terstandar, religiusitas ($\beta = 0{,}364$) memiliki kontribusi relatif lebih besar dibandingkan etos kerja ($\beta = 0{,}294$). Artinya, kenaikan satu simpangan baku religiusitas diikuti kenaikan 0,364 simpangan baku prestasi kerja berkelanjutan, lebih besar dibandingkan kenaikan 0,294 simpangan baku akibat perubahan etos kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	147,679	2	73,840	22,837	0,000
Residual	245,738	76	3,233		
Total	393,418	78			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS, 2026 (F tabel = 3,117)

Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 22,837 yang lebih besar dari F tabel 3,117 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja dan religiusitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai, sehingga H3 diterima. Model regresi yang dibangun juga dinyatakan layak digunakan untuk menjelaskan variasi prestasi kerja berkelanjutan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,613	0,375	0,359	1,798

Sumber: Dihitung dari keluaran ANOVA SPSS pada Tabel 6, 2026 (prediktor: X_2, X_1)

Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien korelasi R sebesar 0,613 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara variabel independen secara bersama-sama dengan prestasi kerja berkelanjutan. Nilai R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa 37,5% variasi prestasi kerja berkelanjutan pegawai dapat dijelaskan oleh etos kerja dan religiusitas, sedangkan 62,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,359 yang tidak jauh berbeda dari R Square menunjukkan bahwa kemampuan prediktif model relatif stabil setelah memperhitungkan jumlah variabel independen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai (t = 2,205; sig. 0,030). Artinya, semakin tinggi kerja keras, disiplin, kejujuran, tanggung jawab, kerajinan, dan ketekunan pegawai RSUD Provinsi Sulawesi

Barat, semakin tinggi pula kecenderungan pegawai untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik secara konsisten. Indikator jujur memperoleh rata-rata tertinggi pada variabel etos kerja, yang menandakan bahwa pegawai menilai dirinya melaporkan hasil pekerjaan sesuai fakta, tidak memanipulasi informasi pelayanan, dan tidak menyalahgunakan kewenangan untuk kepentingan pribadi.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui pandangan bahwa etos kerja merupakan sistem sikap yang relatif menetap dan mengarahkan perilaku kerja sehari-hari. Pegawai yang memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai cenderung tetap menaati prosedur dan menyelesaikan tugas meskipun berada dalam sistem kerja bergilir dengan beban yang tinggi, sehingga prestasi kerja tidak hanya muncul pada saat tertentu tetapi terpelihara dari waktu ke waktu. Hasil ini sejalan dengan Adilah (2023) dan Sekarningrum dkk. (2023) yang membuktikan pengaruh etos kerja terhadap prestasi dan kinerja pegawai puskesmas, Annisa dkk. (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai pemerintah daerah, serta Regiasa (2023) dan Sudarjo dan Wahyudi (2025). Sebaliknya, temuan ini berbeda dari Rusli dkk. (2023) yang tidak menemukan pengaruh etos kerja terhadap kinerja organisasi; perbedaan tersebut diduga disebabkan oleh tingkat analisis yang berbeda, karena kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor struktural di luar perilaku individu.

Meskipun signifikan, koefisien terstandar etos kerja (β = 0,294) lebih kecil daripada religiusitas. Hal ini mengindikasikan bahwa etos kerja pegawai sudah relatif baik, tetapi kontribusinya terhadap konsistensi prestasi kerja dapat dibatasi oleh kondisi kerja yang ditemukan pada observasi awal, seperti waktu kerja yang melampaui standar dan tugas mendesak yang menyulitkan penentuan prioritas. Implikasi praktisnya, manajemen rumah sakit perlu menjaga etos kerja melalui pembinaan disiplin yang konsisten, keteladanan pimpinan, pengaturan jadwal kerja yang proporsional, serta penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kejujuran dan ketekunan dalam pelayanan.

Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai (t = 2,728; sig. 0,008) dan merupakan prediktor dengan kontribusi terstandar terbesar (β = 0,364). Artinya, semakin kuat keyakinan, praktik ibadah,

pengamalan, pengetahuan agama, dan konsekuensi sosial keagamaan pegawai, semakin besar kecenderungan pegawai untuk menunjukkan prestasi kerja yang konsisten dan bertanggung jawab. Indikator pengamalan, yaitu menjadikan ajaran agama sebagai pedoman dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, memperoleh rata-rata tertinggi pada variabel religiusitas.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa religiusitas berfungsi sebagai kontrol internal dan sumber makna kerja (Anco dan Suroso dalam Billah, 2022). Pegawai yang memaknai pelayanan kepada pasien sebagai ibadah cenderung mempertimbangkan nilai kejujuran, keadilan, dan amanah dalam keputusan kerjanya, sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga bahkan tanpa pengawasan langsung. Selain itu, religiusitas memberikan ketenangan batin yang membantu pegawai menghadapi tekanan kerja, yang relevan dengan unsur kesejahteraan dalam konsep prestasi kerja berkelanjutan (Ji dkk., 2021). Hasil ini sejalan dengan Guritno (2020), Harahap dkk. (2023), Putra dkk. (2023), dan Maulinda dkk. (2025), tetapi berbeda dari Islamiyah (2023) yang tidak menemukan pengaruh signifikan religiusitas terhadap kinerja pegawai. Perbedaan tersebut diduga dipengaruhi karakteristik pekerjaan; pelayanan kesehatan bersentuhan langsung dengan aspek kemanusiaan sehingga nilai religius lebih mudah terwujud dalam perilaku kerja.

Indikator keyakinan memperoleh rata-rata terendah pada variabel religiusitas, sejalan dengan temuan observasi awal bahwa penerapan nilai agama dalam pekerjaan belum merata. Implikasi praktisnya, rumah sakit perlu memfasilitasi pembinaan kerohanian yang inklusif bagi pegawai dari berbagai latar belakang keyakinan, mengintegrasikan nilai kejujuran, amanah, dan pelayanan tanpa membeda-bedakan pasien ke dalam budaya kerja SEHAT, serta menyediakan sarana ibadah dan pengaturan waktu ibadah yang memadai dalam sistem kerja bergilir.

Pengaruh Simultan Etos Kerja dan Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Berkelanjutan

Secara simultan, etos kerja dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai (F = 22,837; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 37,5%. Temuan ini menunjukkan bahwa disposisi perilaku kerja dan sistem nilai keagamaan saling melengkapi dalam menjelaskan konsistensi prestasi kerja pegawai rumah sakit. Etos kerja mendorong pegawai bekerja keras dan disiplin, sedangkan religiusitas memberikan landasan moral dan makna yang menjaga perilaku tersebut tetap bertahan. Hasil ini sejalan dengan Maulinda dkk.

(2025) yang membuktikan pengaruh simultan religiusitas dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, serta Adilah (2023) yang menemukan bahwa etos kerja bersama faktor lainnya berpengaruh simultan terhadap prestasi kerja.

Sisa variasi sebesar 62,5% yang berasal dari luar model menunjukkan bahwa prestasi kerja berkelanjutan pegawai rumah sakit juga ditentukan oleh faktor situasional, sosial, dan organisasional (Cormic dan Tiffin dalam Haikal, 2022). Hasil observasi awal mengarah pada beberapa faktor yang relevan untuk diuji, yaitu beban kerja, stres kerja, kepemimpinan dan komunikasi atasan, sistem penghargaan, serta lingkungan kerja. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, data diperoleh melalui penilaian diri pada satu titik waktu sehingga hubungan yang ditemukan menunjukkan asosiasi prediktif dan tidak dapat dimaknai sebagai kepastian kausal. Kedua, populasi terbatas pada PNS sehingga generalisasi pada pegawai PPPK perlu dilakukan secara hati-hati. Ketiga, instrumen prestasi kerja berkelanjutan masih menekankan dimensi perilaku kinerja dan belum mengukur kesejahteraan pegawai secara langsung, sedangkan La dkk. (2026) menunjukkan bahwa konstruk ini juga mencakup keberlanjutan yang berkaitan dengan kesehatan serta kondisi motivasional pegawai.

KESIMPULAN

Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja berkelanjutan pegawai pada RSUD Provinsi Sulawesi Barat, religiusitas juga berpengaruh positif dan signifikan, dan kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan dengan kemampuan menjelaskan sebesar 37,5% variasi prestasi kerja berkelanjutan. Religiusitas merupakan prediktor dengan kontribusi terstandar terbesar, sehingga nilai-nilai keagamaan yang terinternalisasi menjadi sumber penting bagi konsistensi prestasi kerja pegawai rumah sakit, di samping etos kerja yang tercermin dalam kerja keras, disiplin, kejujuran, dan ketekunan.

Berdasarkan temuan tersebut, RSUD Provinsi Sulawesi Barat disarankan mengintegrasikan pembinaan etos kerja dan penguatan nilai religius ke dalam program pengembangan sumber daya manusia, antara lain melalui pembinaan kerohanian yang inklusif, internalisasi budaya kerja SEHAT, keteladanan pimpinan, pengaturan beban dan jadwal kerja yang proporsional, serta sistem penghargaan berbasis kinerja dan integritas. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan instrumen prestasi kerja berkelanjutan yang mencakup

dimensi kesejahteraan, melibatkan pegawai PPPK, menambah variabel seperti beban kerja, stres kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, serta menggunakan desain longitudinal atau penilaian kinerja dari atasan untuk memperkuat kesimpulan mengenai keberlanjutan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adilah, H. (2023). *Pengaruh karakteristik kerja, etos kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Dua Banyuasin* [Skripsi, Universitas Tridinanti].

Anggraini, R. (2022). *Pengaruh prestasi kerja terhadap pengembangan karir karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Rokan Hilir* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].

Annisa, N., Fahreza, B., Sitepu, J. G., Wicaksini, W. S., Silitonga, V. M., & Wasesa, S. (2023). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. *Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4*(1), 283–303.

Aqil, M., Halim, A., Avifa, Z., & Sudirman, S. (2025). Peran Literasi Digital Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mamuju. *Journal of Management Branding*, *2*(2), 182-193.

Billah, K. M. (2022). *Pengaruh religiusitas terhadap stress akademik siswa Madrasah Tsanawiyah Tribakti Singosari Malang* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].

Cahyani, U., Ilpiyanto, M., & Hasanah, T. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan interaksi sosial terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lahat. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE), 5*(1), 597–602.

Dahri, NW, Rasyid, RA, Halim, A., & Aqil, M. (2022). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Emosi Negatif terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif di Kalangan Karyawan Generasi Z di Kabupaten Mamuju. Jurnal Pendapatan Pembangunan Ekonomi , 2 (2), 97-109.

Dewi, A. R., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan dan citra rumah sakit terhadap kepuasan pasien di Indonesia. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI), 6*(10), 1940–1949.

Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektifitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9*(1), 61–71.

Firdaus, P. M. (2022). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Rianda Usaha Mandiri* [Skripsi, Universitas Islam Riau].

Guritno, P. (2020). *Pengaruh etos kerja dan religiusitas terhadap prestasi kerja (Studi pada pegawai Bea Cukai Kanwil Jatim II Malang)*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Haikal, F. (2022). *Pengaruh prestasi kerja pegawai terhadap promosi jabatan pada PT. BULOG Divisi Regional Kepulauan Riau* [Skripsi, Universitas Riau].

Harahap, M. M., Asyari, Julita, V., Sadikin, & Sholihin, A. (2023). Pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pasaman). *JIEI (Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam), 9*(1).

Ibrahim, A. (2023). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis Islam* (Ed. 1). Bumi Aksara.

Insani, H. C., Rengga, A., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA, 10*(3), 25–35.

Islamiyah, A. (2023). *Pengaruh religiusitas dan etos kerja berdasarkan nilai keislaman terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Jember* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember].

Ismail, M. I., & Ilyas, N. I. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif* (Ed. 1). RajaGrafindo Persada.

Ji, T., de Jonge, J., Peeters, M. C. W., & Taris, T. W. (2021). Employee sustainable performance (E-SuPer): Theoretical conceptualization, scale development, and psychometric properties. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(19), 10497. https://doi.org/10.3390/ijerph181910497

La, T. T.-C., Arokiasamy, L., & Salleh, R. (2026). Bibliometric and systematic literature review of employee sustainable performance. *Discover Sustainability, 7*, 640. https://doi.org/10.1007/s43621-026-03017-y

Maulinda, S. S., Purwanti, P., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh religiusitas dan etos kerja

Islami terhadap kinerja karyawan Bank Kaltimtara Syariah Kota Samarinda. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management), 9*(2), 10–19.

Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winanti, M. B. (2020). *Metode penelitian dalam implementasi ragam analisis: Untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi* (Ed. 1). Andi.

Putra, R., Addiarrahman, A., & Istiqomah, K. (2023). Pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada CV Corien Centre Muara Bungo. *Jurnal Kajian dan Penalaran Ilmu Manajemen, 1*(4), 96–111.

Regiasa, T. (2023). Pengaruh kualitas aparatur dan etos kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business, 6*(2).

RSUD Provinsi Sulawesi Barat. (2022). *Profil Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Sulawesi Barat*. RSUD Provinsi Sulawesi Barat.

Rusli, Y. M., Cristy, A., & Ketty, K. (2023). Pengaruh kepemimpinan melayani, kepemimpinan religiusitas, dan etos kerja terhadap kinerja organisasi yang dimoderasi budaya organisasi. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 21*(3), 203–216.

Sekarningrum, M., Suwarsono, B., & Zamzam, N. A. N. (2023). Pengaruh etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Prambon. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2*(3), 352–360.

Shodiq, M. F., Putra, J. A., Wardoyo, M., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis), 18*(2), 92–101.

Sudarjo, & Wahyudi, E. J. (2025). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada SMP Negeri 2 Sumbermanjing Wetan, Malang. *Jurnal Tadbir Peradaban, 5*(2).

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi penelitian: Lengkap, praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.

Suryadi, B., & Hayat, B. (2021). *Religiusitas: Konsep, pengukuran, dan implementasi di Indonesia*. Bibliosmia Karya Indonesia.

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin

kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains), 2*(1), 43–60.

Zulfa, P. N. (2023). *Pengaruh religiusitas dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar mata pelajaran Pendidikan Agama Islam kelas XI di SMA N 1 Kesesi Kabupaten Pekalongan* [Skripsi, Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan].