



JURNAL UMKM, MANEJEMEN, DAN AKUNTANSI

<https://e-journalbattuta.ac.id/index.php/juma>



Pandangan Pegawai Kristen dan Non-Kristen Terhadap Budaya Kerja Keras dan Sikap Bijaksana di Lingkungan Pekerjaan Pada CV. Toma Baru

**Yola Febriani Br Purba¹, Norven Togatorop², Ijen Fredi Setiawanbu'ulolo³,
Marta Friska Edrina Sianturi⁴**

¹Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Correspondensi: purbayola227@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pandangan pegawai Kristen dan non-Kristen terhadap budaya kerja keras dan sikap bijaksana di lingkungan kerja. Penelitian dilakukan di CV. Toma Baru menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik wawancara terhadap dua orang pegawai yang berbeda agama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua pegawai sama-sama menganggap budaya kerja keras penting dan telah diterapkan, namun terdapat perbedaan dalam pemaknaannya. Pegawai Kristen memaknai kerja keras sebagai bekerja sungguh-sungguh tanpa mengeluh serta menjaga kesehatan, sedangkan pegawai non-Kristen memaknainya sebagai rutinitas bekerja setiap hari. Pada aspek sikap bijaksana, pegawai Kristen memandang bijaksana sebagai sikap tenang dan mencari solusi, sementara pegawai non-Kristen kurang memahami konsep tersebut. Selain itu, nilai agama mempengaruhi cara kerja pegawai Kristen, tetapi tidak dirasakan berpengaruh oleh pegawai non-Kristen. Meskipun demikian, keduanya sepakat bahwa hubungan kerja tetap harmonis melalui komunikasi dan saling menghargai.

Kata kunci : budaya kerja keras, sikap bijaksana, nilai agama, toleransi, lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem manajemen dan fasilitas yang tersedia, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Pegawai yang memiliki sikap disiplin, tanggung jawab, serta komitmen kerja yang tinggi akan membantu perusahaan mencapai target secara lebih efektif. Oleh karena itu, budaya kerja menjadi salah satu faktor penting yang berperan dalam membentuk perilaku pegawai serta menentukan tingkat produktivitas organisasi.

Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, kebiasaan, dan norma yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Budaya kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja yang positif, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan semangat kerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Salah satu bentuk budaya kerja yang sering dianggap penting dalam organisasi adalah budaya kerja keras. Budaya kerja keras menunjukkan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, tidak mudah menyerah, serta mampu bekerja secara konsisten meskipun menghadapi tekanan dan tuntutan kerja. Sinamo (2011) menyatakan bahwa kerja keras merupakan bagian dari etos kerja profesional yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun, disiplin, dan berorientasi pada hasil.

Selain kerja keras, sikap bijaksana juga menjadi aspek penting yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Sikap bijaksana berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi, berpikir rasional, serta mengambil keputusan dengan pertimbangan yang matang. Dalam organisasi, perbedaan pendapat maupun konflik antarpegawai merupakan hal yang wajar terjadi, terutama dalam situasi kerja yang dinamis. Oleh sebab itu, sikap bijaksana dibutuhkan agar pegawai mampu menyelesaikan masalah secara tepat tanpa merusak hubungan kerja. Robbins dan Judge (2015) menegaskan bahwa perilaku individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola emosi serta kemampuan mengambil keputusan secara objektif.

Pada kenyataannya, lingkungan kerja sering kali terdiri dari individu dengan latar belakang yang beragam, termasuk perbedaan agama. Nilai agama dapat mempengaruhi cara seseorang memandang pekerjaan, menyikapi masalah, serta membangun hubungan sosial di tempat kerja. Dalam ajaran Kristen, kerja dipandang sebagai bentuk tanggung jawab dan pelayanan kepada Tuhan, sehingga pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh (Alkitab, Kolose 3:23). Selain itu, kebijaksanaan juga dianggap sebagai hikmat yang berasal dari Tuhan untuk membimbing manusia dalam bertindak benar dan mengambil keputusan yang tepat (Alkitab, Amsal 2:6). Sementara itu, dalam ajaran Islam, kerja keras juga dipandang sebagai bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan jujur dan penuh tanggung jawab (Tasmara, 2002). Hal ini menunjukkan bahwa setiap agama pada dasarnya mengajarkan nilai kerja keras dan kebijaksanaan, walaupun cara penerapan dan pemaknaannya dapat berbeda.

Meskipun budaya kerja keras dan sikap bijaksana telah banyak dibahas dalam kajian manajemen dan perilaku organisasi, penelitian yang membandingkan pandangan pegawai berdasarkan latar belakang agama masih belum banyak dilakukan, terutama pada konteks perusahaan skala menengah. Padahal, perbedaan cara pandang pegawai dapat mempengaruhi pola interaksi kerja, cara menyelesaikan konflik, serta keharmonisan dalam organisasi. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pandangan pegawai Kristen dan non-Kristen terhadap budaya kerja keras dan sikap bijaksana menjadi penting untuk memberikan gambaran nyata mengenai penerapan nilai-nilai tersebut dalam lingkungan kerja yang beragam.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan di CV. Toma Baru untuk mengetahui pandangan pegawai Kristen dan non-Kristen terhadap budaya kerja keras dan sikap bijaksana di lingkungan pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai persamaan maupun perbedaan cara pandang pegawai, serta menjadi masukan bagi perusahaan dalam membangun budaya kerja yang produktif dan harmonis melalui sikap saling menghargai antarpegawai yang memiliki latar belakang agama berbeda.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, karena bertujuan untuk memahami pandangan pegawai Kristen dan non-Kristen terkait budaya kerja keras dan sikap bijaksana di lingkungan kerja. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian dapat dijelaskan secara jelas berdasarkan kondisi nyata di lapangan (Sugiyono, 2019).

Penelitian dilaksanakan di CV. Toma Baru yang berlokasi di MMTC Warehouse, Jl. William Iskandar Ps. V Blk. A No.10, Kenangan Baru, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, pada 13 Maret 2026. Subjek penelitian terdiri dari dua orang pegawai, yaitu satu pegawai beragama Kristen dan satu pegawai non-Kristen yang dipilih secara purposive sesuai kebutuhan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara langsung dengan pertanyaan terbuka untuk memperoleh informasi mengenai pemahaman pegawai tentang budaya kerja keras, sikap bijaksana, serta pengaruh nilai agama dalam kehidupan kerja. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai model Miles dan Huberman (2014). Keabsahan data diperkuat dengan membandingkan jawaban dari kedua narasumber sebagai bentuk triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini dilakukan di CV. Toma Baru melalui wawancara langsung dengan dua orang pegawai yang memiliki latar belakang agama berbeda, yaitu satu pegawai beragama Kristen dan satu pegawai non-Kristen. Wawancara dilakukan untuk mengetahui pandangan pegawai mengenai budaya kerja keras dan sikap bijaksana di lingkungan kerja, serta untuk melihat apakah nilai agama berpengaruh terhadap cara bekerja dan hubungan antarpegawai.

Berdasarkan hasil wawancara, narasumber beragama Kristen menyampaikan bahwa ia telah bekerja di CV. Toma Baru selama kurang lebih tiga tahun. Ia menjelaskan bahwa tugas yang dikerjakannya cukup beragam, seperti menjaga stabilitas perusahaan, menggantikan operator komputer apabila dibutuhkan, serta menangani pekerjaan percetakan seperti pembuatan spanduk dan layanan print. Sementara itu, narasumber non-Kristen menjelaskan bahwa tugas utamanya adalah melayani bagian fotokopi. Perbedaan tugas ini menunjukkan bahwa masing-masing pegawai memiliki tanggung jawab kerja sesuai dengan bidang yang dijalankan di perusahaan.

Terkait pandangan mengenai budaya kerja keras, kedua narasumber sepakat bahwa kerja keras merupakan hal penting dalam pekerjaan dan sudah diterapkan di CV. Toma Baru. Namun, cara memaknai kerja keras terlihat berbeda. Narasumber Kristen memaknai kerja keras sebagai bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengeluh serta mampu menjaga kesehatan agar tetap produktif dalam bekerja. Menurutnya, seseorang tidak dapat bekerja maksimal jika kondisi tubuh tidak sehat. Sementara itu, narasumber non-Kristen memaknai kerja keras sebagai kegiatan bekerja setiap hari. Hal ini menunjukkan bahwa narasumber non-Kristen melihat kerja keras sebagai bentuk rutinitas dan konsistensi dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

Budaya kerja keras di lingkungan perusahaan juga terlihat melalui contoh yang disampaikan oleh kedua narasumber. Narasumber Kristen menilai bahwa kerja keras dapat dilihat dari perkembangan perusahaan yang sudah berdiri sekitar 25 tahun dan memiliki gedung yang besar. Menurutnya, pencapaian tersebut menjadi bukti bahwa perusahaan berkembang karena kerja keras yang dilakukan dalam waktu lama. Sementara itu, narasumber non-Kristen menilai budaya kerja keras terlihat dari kebiasaan pegawai yang sering melakukan lembur ketika pekerjaan sedang banyak. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja keras di CV. Toma Baru dapat dilihat baik dari hasil jangka panjang maupun dari aktivitas kerja harian yang membutuhkan tenaga tambahan.

Pada aspek sikap bijaksana, narasumber Kristen menjelaskan bahwa sikap bijaksana berarti mampu mencari solusi ketika menghadapi masalah serta tetap berpikir tenang agar dapat menemukan jalan keluar yang tepat. Namun, narasumber non-Kristen menyatakan bahwa ia kurang memahami pertanyaan mengenai sikap bijaksana, sehingga tidak memberikan jawaban secara rinci. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pemahaman mengenai konsep bijaksana tidak selalu dimiliki secara sama oleh setiap pegawai.

Selanjutnya, terkait pengaruh nilai agama dalam bekerja, hasil wawancara menunjukkan adanya perbedaan pandangan antara kedua narasumber. Narasumber Kristen menyatakan bahwa nilai agama mempengaruhi cara ia bekerja, misalnya melalui kebiasaan berdoa sebelum memulai pekerjaan dan sebelum makan. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai keagamaan menjadi bagian dari rutinitas hidupnya di tempat kerja. Sebaliknya, narasumber non-Kristen menyatakan bahwa nilai agama tidak mempengaruhi cara ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa narasumber non-Kristen lebih memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab profesional tanpa mengaitkannya secara langsung dengan keyakinan agama.

Walaupun terdapat perbedaan pandangan mengenai pengaruh agama, kedua narasumber sepakat bahwa hubungan kerja yang baik tetap dapat dijaga meskipun terdapat perbedaan keyakinan. Narasumber Kristen menyampaikan bahwa hubungan kerja yang baik dapat dibangun dengan saling menghormati kepercayaan masing-masing, seperti menghargai larangan makanan tertentu serta memberi kesempatan kepada rekan kerja Muslim untuk menjalankan ibadah. Sementara itu, narasumber non-Kristen menyampaikan bahwa hubungan kerja yang baik dapat dijaga melalui koordinasi, komunikasi yang baik, dan sikap saling menghargai antarpegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa toleransi dan komunikasi menjadi hal penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Kristen dan non-Kristen di CV. Toma Baru sama-sama memandang budaya kerja keras sebagai hal penting dalam pekerjaan dan telah diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Namun, perbedaan muncul dalam cara memaknai kerja keras, pemahaman mengenai sikap bijaksana, serta pandangan mengenai pengaruh nilai agama dalam bekerja. Meskipun demikian, kedua narasumber tetap menekankan bahwa sikap saling menghargai dan komunikasi yang baik merupakan kunci utama dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis di lingkungan kerja yang beragam.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di CV. Toma Baru, dapat dipahami bahwa budaya kerja keras merupakan nilai yang telah diterapkan dalam lingkungan kerja dan diakui oleh pegawai Kristen maupun non-Kristen. Walaupun kedua narasumber sepakat bahwa kerja keras adalah hal yang penting, perbedaan terlihat dari cara mereka memaknai konsep kerja keras tersebut. Pegawai Kristen memandang kerja keras sebagai bentuk kesungguhan dalam bekerja tanpa mengeluh serta disertai kesadaran untuk menjaga kesehatan agar tetap mampu bekerja secara maksimal. Sementara itu, pegawai non-Kristen memaknai kerja keras secara lebih sederhana, yaitu bekerja setiap hari sebagai rutinitas. Temuan ini menunjukkan bahwa kerja keras dapat dipahami dalam bentuk yang berbeda, baik sebagai sikap mental maupun sebagai kebiasaan kerja yang dilakukan secara konsisten. Perbedaan makna ini

sejalan dengan pandangan Sinamo (2011) yang menyatakan bahwa kerja keras merupakan bagian dari etos kerja profesional yang bukan hanya berkaitan dengan aktivitas bekerja, tetapi juga mencerminkan komitmen, kedisiplinan, dan sikap bertanggung jawab.

Selain perbedaan dalam memaknai kerja keras, penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan budaya kerja keras di CV. Toma Baru dapat dilihat dari sudut pandang yang berbeda. Pegawai Kristen menilai bahwa budaya kerja keras dapat terlihat dari perkembangan perusahaan yang telah berdiri selama kurang lebih 25 tahun dan memiliki fasilitas yang besar. Hal ini menunjukkan bahwa kerja keras dipandang sebagai proses jangka panjang yang menghasilkan kemajuan perusahaan secara nyata. Sebaliknya, pegawai non-Kristen menilai budaya kerja keras dari pengalaman sehari-hari, seperti adanya lembur ketika pekerjaan meningkat. Kedua pandangan ini saling melengkapi, karena menunjukkan bahwa budaya kerja keras dapat terlihat dari pencapaian perusahaan dalam jangka panjang maupun dari aktivitas kerja rutin yang membutuhkan pengorbanan waktu dan tenaga. Dengan demikian, budaya kerja keras dalam organisasi tidak hanya tampak dari hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga tercermin dari perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017) bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan yang diterapkan secara terus-menerus dan akhirnya membentuk pola perilaku kerja pegawai.

Dalam aspek sikap bijaksana, penelitian ini menemukan adanya perbedaan pemahaman antara pegawai Kristen dan non-Kristen. Pegawai Kristen menjelaskan bahwa sikap bijaksana berarti mampu berpikir tenang, tidak terburu-buru, serta berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah kerja. Pemahaman tersebut menunjukkan bahwa sikap bijaksana dipandang sebagai kemampuan mengendalikan emosi dan menyelesaikan persoalan dengan cara yang tepat. Sementara itu, pegawai non-Kristen tidak memberikan jawaban karena kurang memahami konsep bijaksana. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa pemahaman tentang kebijaksanaan belum selalu dimiliki secara konseptual oleh setiap pegawai, meskipun dalam praktiknya mereka tetap menjalankan pekerjaan dan menghadapi masalah sesuai pengalaman masing-masing. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2015) yang menjelaskan bahwa sikap bijaksana dalam organisasi berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola emosi, berpikir rasional, serta membuat keputusan yang tepat. Oleh karena itu, sikap bijaksana bukan hanya sekadar sikap baik, tetapi juga kemampuan penting yang mempengaruhi hubungan kerja dan efektivitas penyelesaian masalah dalam organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya perbedaan pandangan mengenai pengaruh nilai agama dalam cara bekerja. Pegawai Kristen menyatakan bahwa nilai agama mempengaruhi cara ia bekerja, salah satunya melalui kebiasaan berdoa sebelum memulai aktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa agama menjadi pedoman yang memberikan dorongan moral dan spiritual dalam menjalankan pekerjaan. Dalam perspektif Kristen, kerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban mencari nafkah, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab dan pelayanan kepada Tuhan. Hal ini sesuai dengan ajaran dalam Kolose 3:23 yang menegaskan bahwa segala pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh seperti untuk Tuhan. Selain itu, nilai kebijaksanaan dalam ajaran Kristen juga dianggap sebagai hikmat yang berasal dari Tuhan (Amsal 2:6), sehingga sikap bijaksana dalam pekerjaan dapat dipandang sebagai bagian dari nilai iman.

Sebaliknya, pegawai non-Kristen menyatakan bahwa agama tidak mempengaruhi cara ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa narasumber non-Kristen lebih memisahkan keyakinan agama dengan aktivitas kerja dan memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab profesional. Walaupun demikian, perbedaan ini tidak berarti bahwa nilai agama tidak penting, melainkan menunjukkan bahwa pengaruh agama dalam kehidupan kerja dapat dirasakan secara berbeda oleh setiap individu. Temuan ini sejalan dengan pendapat Tasmara (2002) yang menyatakan bahwa nilai agama dapat membentuk etos kerja seseorang, namun penerapannya sangat tergantung pada kesadaran individu dalam menghubungkan ajaran agama dengan aktivitas kerja.

Walaupun terdapat perbedaan pandangan mengenai kerja keras, kebijaksanaan, dan pengaruh agama, penelitian ini menunjukkan adanya kesamaan dalam cara pegawai menjaga hubungan kerja di lingkungan yang beragam. Kedua narasumber sepakat bahwa hubungan kerja yang baik dapat terjalin melalui sikap saling menghargai. Pegawai Kristen menekankan pentingnya menghormati keyakinan rekan kerja, seperti menghargai larangan makanan tertentu serta memberi kesempatan kepada rekan kerja untuk menjalankan ibadah. Sementara itu, pegawai non-Kristen menekankan bahwa hubungan kerja yang baik dapat dijaga melalui komunikasi, koordinasi, serta sikap saling menghargai antarpegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa toleransi dan komunikasi merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa terdapat perbedaan pandangan antara pegawai Kristen dan non-Kristen terhadap budaya kerja keras dan sikap bijaksana. Perbedaan tersebut terlihat dari cara pegawai memaknai kerja keras, pemahaman terhadap sikap bijaksana, serta peran nilai agama dalam membentuk perilaku kerja. Namun, penelitian ini juga menunjukkan bahwa perbedaan keyakinan tidak menjadi hambatan dalam membangun kerja sama, karena kedua pegawai tetap menjunjung sikap saling menghargai dan

toleransi. Dengan demikian, budaya kerja keras dan sikap bijaksana dapat berkembang secara positif dalam lingkungan kerja yang beragam apabila didukung oleh komunikasi yang baik dan sikap saling menghormati antarpegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di CV. Toma Baru, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja keras merupakan nilai yang telah diterapkan dalam lingkungan kerja dan dipandang penting oleh pegawai Kristen maupun non-Kristen. Kedua narasumber sama-sama mengakui bahwa kerja keras menjadi bagian dari aktivitas kerja sehari-hari, baik dalam bentuk tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan maupun kesediaan untuk bekerja lebih ketika beban kerja meningkat.

Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam cara pegawai memaknai budaya kerja keras. Pegawai Kristen memandang kerja keras sebagai sikap bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa mengeluh serta menjaga kesehatan agar tetap mampu bekerja secara maksimal. Sementara itu, pegawai non-Kristen memaknai kerja keras sebagai rutinitas bekerja setiap hari secara konsisten. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pemahaman terhadap kerja keras dapat dipengaruhi oleh cara pandang masing-masing individu.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa sikap bijaksana dipahami oleh pegawai Kristen sebagai kemampuan untuk tetap tenang dan mencari solusi saat menghadapi masalah kerja. Namun, pegawai non-Kristen tidak memberikan penjelasan karena kurang memahami konsep tersebut. Hal ini menggambarkan bahwa pemahaman tentang sikap bijaksana belum tentu sama pada setiap pegawai meskipun berada dalam lingkungan kerja yang sama.

Penelitian ini juga menemukan bahwa nilai agama memiliki pengaruh yang berbeda dalam cara bekerja. Pegawai Kristen menyatakan bahwa agama mempengaruhi aktivitas kerja melalui kebiasaan berdoa sebelum bekerja, sedangkan pegawai non-Kristen menyatakan bahwa agama tidak mempengaruhi cara ia bekerja. Walaupun demikian, kedua narasumber sepakat bahwa hubungan kerja yang baik tetap dapat terjalin melalui sikap saling menghormati, komunikasi yang baik, dan toleransi antarpegawai.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan agama tidak menjadi hambatan dalam menciptakan budaya kerja yang positif di CV. Toma Baru. Budaya kerja keras dan hubungan kerja yang harmonis tetap dapat terbangun apabila setiap pegawai menjaga sikap saling menghargai dan bekerja sama dengan baik dalam lingkungan kerja yang beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkitab. (2000). *Alkitab: Terjemahan Baru*. Lembaga Alkitab Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sinamo, J. (2011). *8 etos kerja profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani Press.