

**Etika Kerja Etnik Bugis di Sabah: Satu Kajian  
di Organisasi Awam**  
*Bugis Work Ethics: A Study on Public  
Organization*

<sup>1</sup>AISHAH TAMBY OMAR

<sup>2</sup>ASMIATY AMAT

*Pusat Penataran Ilmu dan Bahasa, Universiti Malaysia Sabah, Jalan UMS, 88400 Kota Kinabalu  
<sup>1</sup>aisyah@ums.edu.my, <sup>2</sup>adajiwa@gmail.com*

**Abstrak** Kepelbagaian etnik dalam organisasi merupakan perkara utama yang sering kali menjadi perbincangan di peringkat pengurusan sumber manusia. Setiap etnik tersebut telah membentuk satu nilai, kepercayaan dan pandangan yang tersendiri terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan di tempat kerja. Etnik Bugis merupakan salah satu etnik yang terdapat di Sabah dan secara tidak langsung menjadi penyumbang terhadap tenaga kerja dalam organisasi awam. Kepelbagaian etnik tersebut memerlukan seorang pengurus yang peka terhadap etika kerja setiap etnik kerana ia mampu menyumbang kepada kecemerlangan organisasi. Kajian ini bertujuan mengenal pasti etika kerja etnik Bugis serta perbezaan etika kerja antara lelaki dan perempuan. Seramai 144 orang pekerja yang bekerja di organisasi awam sekitar Kota Kinabalu dipilih secara rawak sebagai responden kajian. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kaedah soal selidik. Borang soal selidik mengandungi demografi responden dan juga *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang diperkenalkan oleh Miller *et al.* (2002). Data akan dikumpul dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Hasil kajian menunjukkan bahawa etika kerja etnik Bugis adalah bekerja keras ketika melakukan sesuatu pekerjaan. Selain itu, tidak terdapat perbezaan etika kerja antara lelaki dan perempuan etnik Bugis. Akhir sekali, hasil kajian ini dapat menyumbang kepada perancangan strategik sumber manusia terhadap satu garis panduan etika kerja yang boleh diamalkan oleh setiap individu dalam organisasi.

**Kata kunci:** Etika kerja, etnik Bugis, organisasi awam, tenaga kerja, nilai.

**Abstract** *Ethnic diversity in the organization has been discussed widely in human resource management. Diversity in workplaces may form various beliefs, values and perceptions that affect the way staff perform their task. The Bugis is one of the ethnic groups in Sabah that contribute to the workforce in public organizations. Thus, ethnic diversity in the organization requires a manager to be aware of their work ethic because it can impact on an organization's performance. This study aims to identify the Bugis work ethic and determine the work ethic differences between men and women. A total of 144 public organization workers in Kota Kinabalu were randomly selected as respondents. This study used a quantitative approach with questionnaire method. The questionnaire encompassed respondent demographic and Multidimensional Work Ethic Profile (WEP) by Miller et al. (2002). Data was collected and analyzed using IBM SPSS Statistics 22. The results showed that the Bugis people are hardworking. In addition, there are no differences in work ethic between men and women. Finally, the results may contribute to the human resources strategic planning for ethical guidelines that can be practiced by every individual in the organization.*

**Keywords:** *Work ethic, Bugis ethnic, public organization, workforce, value.*

## PENGENALAN

Organisasi pada masa kini menjadi lebih kompleks apabila dipengaruhi oleh pelbagai faktor dalaman dan luaran organisasi itu sendiri. Faktor tersebut merangkumi sumber tenaga manusia, sumber kewangan, teknologi, politik, ekonomi dan sosial. Antara faktor yang menjadi tumpuan terpenting adalah sumber tenaga manusia. Sumber tenaga manusia merupakan tunjang kepada kejayaan dan pembangunan sesebuah organisasi. Sarjana dalam bidang pengurusan organisasi bersetuju bahawa salah satu cabaran untuk pemimpin adalah pengambilan pekerja, memberi motivasi serta mengekalkan tenaga kerja yang pelbagai supaya tidak mengalami kekurangan pekerja (Heflin & Thau, 1997; Lancaster & Stillman 2002; Smith 2001). Selain itu, kegagalan pihak pengurusan untuk mengurus struktur sumber manusia boleh menyebabkan kekalahan dalam menangani pesaing (Drucker, 2001). Cabaran tersebut timbul akibat daripada kepelbagaian latar belakang

sumber tenaga manusia dalam organisasi. Latar belakang sumber tenaga manusia merangkumi umur, jantina, pendidikan, etnik dan generasi. Lantaran itu, organisasi perlu memberi penumpuan yang serius terhadap kepelbagaian sumber manusia dengan menyediakan keperluan yang bersesuaian. Kepelbagaian etnik yang wujud dalam organisasi merupakan salah satu perkara yang sering kali menjadi perbincangan (Kevin, 2007). Kepelbagaian etnik merupakan salah satu cabaran yang dihadapi oleh pihak pengurusan sumber manusia dalam organisasi. Setiap etnik mempunyai kemahiran dan pengalaman tersendiri yang mampu mempengaruhi etika kerja dalam organisasi (Kevin, 2007). Bagi menghadapi cabaran tersebut, para pengurus organisasi perlu memahami tingkah laku kerja mereka supaya segala matlamat organisasi dapat dicapai dengan berkesan. Di Malaysia, khususnya negeri Sabah seramai 34,717 pekerja yang berdaftar secara aktif sehingga Januari 2003 (Kementerian Sumber Manusia, 2014). Daripada jumlah tersebut, pelbagai etnik yang terlibat secara langsung dalam sektor kerajaan, swasta dan juga Badan Bukan Kerajaan (NGO). Etnik tersebut terdiri daripada Brunei, Dusun, Bajau, Murut, Bugis dan sebagainya. Setiap etnik mempunyai etika kerja yang tersendiri. Etika kerja yang baik merupakan salah satu sumber kekuatan bagi sesebuah organisasi untuk menghadapi daya saing daripada organisasi lain. Oleh hal yang demikian, etika kerja yang diamalkan oleh setiap etnik tersebut perlu diberi perhatian supaya tindakan sewajarnya boleh diambil sekiranya terdapat etika kerja negatif yang boleh menjejaskan perkembangan organisasi. Walau bagaimanapun, etika kerja yang diamalkan oleh setiap etnik tersebut kadang kala mempunyai persamaan dan perbezaan. Persamaan dan perbezaan inilah yang perlu dikenal pasti oleh pihak pengurusan kerana ia mampu memberi impak kepada pembangunan kepada sesebuah organisasi.

Perubahan organisasi sama ada dari dalam dan luar organisasi berubah dari semasa ke semasa. Perubahan tersebut memberi kesan kepada pihak pengurusan organisasi dari aspek pengambilan pekerja yang berkemahiran, berpengetahuan serta berketerampilan (Lancaster & Stillman, 2002; Smith, 2001). Sekiranya pihak organisasi gagal mengatur sumber manusia yang sedia ada, maka ia mampu menggugat pembangunan organisasi. Terdapat beberapa langkah yang boleh diambil untuk mengatasinya iaitu dengan memberi penekanan yang tinggi terhadap etika kerja. McClelland (1965)

juga mencadangkan bahawa penekanan etika kerja dalam kalangan pekerja mampu mengurangkan masalah yang dihadapi oleh organisasi. Pekerja yang mempunyai etika kerja tinggi mampu memberi penumpuan yang tinggi terhadap apa jua tugas yang dilakukan (McCortney & Engels, 2003). Oleh hal yang demikian, kajian ini ingin mengenal pasti etika kerja etnik Bugis serta melihat perbezaan etika kerja antara lelaki dan perempuan. Kajian ini penting kerana ia boleh membantu organisasi untuk menyediakan satu garis panduan etika kerja dan melaksanakan program yang memberi penekanan etika kerja.

## **Etika kerja**

Dalam organisasi pada abad ke-21 ini, etika kerja menjadi perkara yang sering dibincangkan. Tanpa etika, sesebuah organisasi tidak dapat berfungsi dengan baik untuk mencapai matlamat organisasi. Oleh itu, organisasi menganggap etika merupakan salah satu agenda penting dalam pengurusan sumber manusia organisasi. Hal ini disebabkan kerana sering kali terjadinya perkara-perkara yang melanggar etika kerja sehingga memberikan impak yang negatif kepada individu, kumpulan dan organisasi. Max Weber telah memperkenalkan konsep etika kerja pada awal abad ke-20. Penemuan konsep etika kerja telah digunakan berlandaskan Teori Etika Kerja Protestant (Van *et al.*, 2010). Dalam penemuan tersebut, Weber menyatakan bahawa amalan-amalan baik Protestant seperti resolusi, kejujuran dan kesederhanaan merupakan elemen etika kerja. Walau bagaimanapun, perubahan demografi telah mengubah corak pemikiran serta persepsi yang pelbagai. Perubahan tersebut telah mewujudkan suatu pemikiran moden terhadap Etika Kerja Protestant. Perubahan pemikiran tersebut telah menghasilkan dimensi baharu etika kerja iaitu bekerja keras, tidak membuang masa, kepercayaan terhadap moral, kepercayaan terhadap agama, tidak bergantung kepada orang lain dan kesederhanaan. Namun demikian, terdapat perbalahan pendapat bahawa perkara utama dalam menghasilkan etika kerja yang baik adalah berpunca daripada sikap dan tingkah laku dan bukannya kepercayaan terhadap agama. Kajian literature oleh Miller *et al.* (2002) pula berpendapat bahawa etika kerja merupakan nilai sosial yang dimiliki umum dan bukannya dimiliki oleh ajaran-ajaran tertentu. Pelbagai pandangan terhadap etika kerja telah menghasilkan dua inventori yang diguna pakai oleh para pengkaji, iaitu

*Occupational Work Ethic Inventory* (OWEI) dan *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP). Inventori OWEI mengandungi tiga faktor pengukuran etika kerja iaitu kemahiran interpersonal, inisiatif dan kebergantungan pada orang lain. Kelemahan OWEI adalah penilaian skor yang terlalu global, kekurangan dimensi kompleksiti dan item terlalu sukar untuk difahami. Seterusnya inventori MWEP. Inventori ini dipelopori oleh Miller *et al.* (2002). Miller memperkenalkan inventori ini untuk mengenal pasti definisi operasional dan boleh digunakan sebagai alat pengukuran untuk etika kerja. Hasil kajian beliau menghasilkan dimensi etika kerja, iaitu bekerja keras, menghindari daripada membuang masa, penangguhan terhadap kepuasan diri, keutamaan terhadap kerja, berdikari, moral dan menghindari masa lapang. Inventori ini menunjukkan nilai kestabilan di antara pemboleh ubah yang lain. Sehingga kini, beberapa kajian etika kerja menggunakan definisi operasional yang diperkenalkan oleh Miller.

Dalam dunia organisasi, etika kerja merupakan panduan tingkah laku yang menjadi pegangan setiap individu yang berada dalam sesebuah organisasi berlandaskan nilai-nilai akhlak mulia (Hao, 2011). Namun demikian, terdapat beberapa kekangan dalam mengurus etika kerja dalam kalangan pekerja. Menurut Samuel, (2007), kekangan dari aspek umur, etnik, generasi dan kepelbagaian budaya memberi sumbangan besar dalam mempengaruhi etika kerja individu dalam organisasi (Davis, 2002). Hitt (1990) mendapati nilai yang didukung oleh setiap individu mempunyai kaitan dengan etika kerja seseorang. Nilai yang ditonjolkan adalah hasil daripada etika kerja (Blau & Ryan, 1997). Lantaran itu, walaupun terdapat beberapa elemen etika kerja yang hampir serupa bagi setiap etnik, kesemua etnik tersebut mempunyai kekuatan yang tersendiri dalam etika kerja mereka. Oleh hal yang demikian, peranan pihak pengurusan organisasi adalah bertanggungjawab untuk berusaha membentuk satu tingkah laku organisasi yang beretika agar dapat dikongsi bersama oleh seluruh warga kerja. Organisasi memerlukan satu garis panduan etika kerja yang perlu diamalkan oleh setiap individu dalam organisasi. Sekiranya etika kerja yang baik tidak dipupuk dalam sesebuah organisasi, maka ia boleh mendatangkan impak dari segi prestasi organisasi dan juga individu itu sendiri. Sebagai contoh, statistik sepanjang lima tahun menunjukkan seramai 340 kakitangan yang berumur 16 – 30 terlibat dalam gejala rasuah (*Utusan Malaysia*,

2002). Justeru, pencegahan awal perlu dilaksanakan oleh pihak pengurusan organisasi bagi membanteras segala perkara yang boleh menyebabkan kerugian kepada individu, organisasi dan negara.

## **Etika Kerja Etnik Bugis**

Suku kaum Bugis merupakan salah satu etnik yang terdapat dalam kelompok penduduk pelbagai etnik di negeri Sabah. Kebanyakan suku kaum ini telah menetap di pantai timur Sabah, iaitu di daerah Tawau, Semporna, Kunak, Lahad Datu dan Sandakan. Taburan petempatan masyarakat Bugis di Sabah telah melalui perjalanan sejarah yang panjang untuk difahami. Sungguhpun orang Bugis masih belum diiktiraf sebagai bumiputera Sabah, bangsa yang berasal dari Sulawesi Selatan ini telah mula membuat penempatan di daerah Tawau sejak kurun ke-17. Penghijrahan mereka ke Sabah telah berlaku dalam pelbagai peringkat dan mengambil masa yang panjang. Pada peringkat awal penghijrahan, tumpuan pertapakan mereka adalah di daerah Tawau kerana kedudukan daerah tersebut berhampiran dengan sempadan Indonesia. Lama-kelamaan orang Bugis telah berkembang dan berkahwin dengan masyarakat tempatan dan tinggal bertaburan di daerah-daerah seperti Keningau dan Kota Kinabalu.

### **a. *Siri'* dan *Pesse***

Keturunan orang Bugis yang datang dari Sulawesi memiliki nilai budaya yang dikenali sebagai *siri'* dan *pesse*. Konsep ini dijadikan pegangan hidup sejak turun-temurun dan mempengaruhi sikap, perilaku dan tindak tanduk masyarakat Bugis. *Siri'* bererti malu dan harga diri. *Siri'* menuntut disiplin, kesetiaan dan kejujuran daripada pengamalnya. Sehubungan itu, ia sekali gus menempatkan nilai tinggi terhadap harga diri dan martabat peribadi manusia dalam meningkatkan nilai kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Pegangan ini telah menjadikan mereka sanggup berkorban untuk kehidupan harian mereka (Hamid Abdullah, 1985). Selain *siri'*, orang Bugis juga memiliki nilai hidup yang dikenali sebagai *pesse*. Konsep ini merujuk kepada sikap kebersamaan, kasihan dan 'turut merasa' derita atas kesusahan hidup orang lain. *Siri'* dan *pesse* berkait rapat. Oleh hal yang demikian, kedua-dua konsep ini berhubung kait dan hadir bersama. Jika

seorang warga Bugis atau sahabat ditimpa kesusahan, orang Bugis yang memahami konsep *pesse* ini akan turut merasa bertanggungjawab untuk mengurangkan bebanan yang ditanggung oleh keluarga atau sahabat mereka. Keperibadian inilah yang membentuk jati diri masyarakat Bugis khususnya yang merantau, berjaya dalam perantauan mereka. Dalam bidang kerjaya, orang Bugis di Sabah sering dikaitkan dengan sikap kerja keras dan rajin. Artikel ini telah menggunakan seramai 144 responden yang terdiri daripada etnik Bugis yang bekerja di organisasi awam. Maka, kajian ini bertujuan untuk melihat etika kerja etnik Bugis dalam organisasi awam.

## OBJEKTIF KAJIAN

Objektif kajian ialah:

1. mengenal pasti etika kerja etnik Bugis di organisasi awam.
2. melihat perbezaan etika kerja etnik Bugis antara lelaki dan perempuan di organisasi awam.

## METODOLOGI

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk kajian ini dan kaedah soal selidik telah digunakan. Soal selidik yang digunakan diadaptasi daripada *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP) yang diperkenalkan oleh Miller *et al.* (2002). Sebanyak 65 item terdapat dalam soal selidik tersebut.

### **Populasi**

Sebelum mengenal pasti sampel kajian, sasaran populasi perlulah dikenal pasti terlebih dahulu. Sasaran populasi kajian adalah pekerja Bugis yang berkhidmat dalam organisasi awam di Kota Kinabalu.

### **Persampelan**

Kajian ini melibatkan senarai pekerja Bugis yang berkhidmat dengan organisasi awam secara tetap di Kota Kinabalu dengan pengalaman bekerja selama lima tahun ke atas.

### Kaedah Persampelan

Kaedah persampelan rawak digunakan untuk memilih responden kajian. Saiz persampelan untuk kajian ini adalah seramai 144 orang.

### Analisis Data

Data kajian yang dikumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 22. Analisis deskriptif digunakan untuk melihat peratusan min tertinggi dan ujian-t digunakan untuk melihat perbezaan data.

## DAPATAN KAJIAN

### a. Demografi responden

**Jadual 1** Demografi responden

	Kekerapan	Peratusan
Tahun kelahiran		
1945 ke bawah	0	0
1946 – 1964	20	13.9
1965 – 1980	56	38.9
1981 ke atas	68	47.2
Tempoh perkhidmatan		
Kurang dari setahun	2	1.4
1-5 tahun	18	12.5
6-10 tahun	61	42.4
11 – 15 tahun	49	34
16 – 20 tahun	7	4.9
21 – 25 tahun	3	2.1
26 – 30 tahun	1	0.7
31 – 35 tahun	3	2.1
Jantina		
Perempuan	80	55.6
Lelaki	64	44.4

Jadual 1 menunjukkan taburan kekerapan demografi responden. Jumlah responden adalah seramai 144 orang. Taburan peratusan tahun kelahiran responden pada tahun 1946 – 1964 sebanyak 13.9 peratus, tahun 1965 – 1980 sebanyak 38.9 peratus dan tahun 1981 ke atas sebanyak 47.2 peratus. Aspek tempoh perkhidmatan pula menunjukkan 6 – 10 tahun,



perkhidmatan mencatatkan peratusan tertinggi, iaitu dengan nilai 42.8 peratus. Bagi aspek jantina, perempuan mencatatkan nilai 55.2 peratus dan lelaki 44.8 peratus.

**b. Etika kerja etnik Bugis**

**Jadual 2** Etika kerja etnik Bugis

<b>Etika Kerja</b>	<b>Min</b>
Bekerja keras	4.29
Menghindari daripada membuang masa	4.12
Penangguhan terhadap kepuasan diri	4.05
Keutamaan terhadap kerja	3.99
Berdikari	3.72
Moral	3.40
Menghindari masa lapang	3.40

Jadual 2 menunjukkan etika kerja etnik bugis. Hasil dapatan menunjukkan etnik Bugis mengamalkan etika bekerja keras dengan catatan nilai min tertinggi, iaitu 4.29. Etnik Bugis terkenal dengan sifat bekerja keras (Abdul Rokhmat, 2002). Etnik Bugis yakin bahawa dengan bekerja keras mereka akan memperoleh kejayaan. Mereka juga berpendapat bahawa dengan bekerja keras mereka mampu meningkatkan taraf hidup mereka. Selain itu, dengan bekerja keras segala masalah yang dihadapi mampu diselesaikan. Pemahaman ini masih diamalkan oleh etnik Bugis yang ada di negeri Sabah. Responden yang ditemui rata-rata mengakui bahawa mereka perlu bekerja keras agar taraf hidup mereka lebih baik daripada ibu bapa mereka. Sehubungan itu, amalan kerja keras tersebut diselaraskan dengan amalan menghindar diri daripada membuang masa dan mengutamakan kerja berbanding perkara yang boleh membuang masa.

Etika kerja yang kedua tertinggi ialah menghindari daripada membuang masa dengan catatan nilai min 4.11. Oleh kerana etnik Bugis bekerja keras, mereka percaya bahawa masa itu adalah emas. Mereka kurang gemar melakukan sesuatu perkara yang tidak mempunyai matlamat yang jelas serta tidak mendatangkan hasil. Bagi menghindari daripada membuang masa, mereka merancang segala aktiviti harian dengan teliti. Mereka juga sentiasa memastikan masa yang ada digunakan secara produktif. Min etika kerja yang ketiga adalah sebanyak 4.05. Etika kerja penangguhan terhadap

kepuasan diri melambangkan kesabaran. Etnik Bugis mempunyai sifat sabar yang tinggi dalam melakukan sesuatu perkara. Etnik ini percaya bahawa dengan sifat sabar ketika melakukan sesuatu perkara akan membuahkan hasil pada masa hadapan. Etika kerja bersifat keutamaan terhadap kerja, berdikari, moral dan menghindari masa lapang masing-masing mencatatkan nilai min 3.99,3.72,3.40 dan 3.40. Dapatan ini menunjukkan bahawa terdapat etika kerja positif dalam kalangan etnik Bugis yang menjadi asas ketika mereka melaksanakan kerja.

**c. Perbezaan etika kerja antara lelaki dan perempuan etnik Bugis**

**Jadual 3** Perbezaan etika kerja antara lelaki dan perempuan

Pemboleh ubah	Jantina	Jumlah	Min	t	df	Sig.
Etika Kerja	Lelaki	64	3.85	0.50	142	0.768
	Perempuan	80	3.85			

Hasil kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi etika kerja antara lelaki dan perempuan etnik Bugis,  $df (142) = 0.50$ ,  $k > .05$ . Bermakna, etika kerja etnik Bugis lelaki dan perempuan tidak berbeza sama sekali. Sifat kerajinan dan setia terhadap sesuatu kerja yang dilakukan telah dipupuk sejak dahulu lagi tidak kira sama ada lelaki mahupun perempuan.

**KESIMPULAN**

Kedinamikan etnik Bugis turut menyumbang kepada pembangunan sosioekonomi negeri Sabah. Kehadiran mereka di tengah-tengah masyarakat dan kemampuan menyerap serta mengasimilasikan diri dengan persekitaran telah mempelbagaikan lagi budaya dan cara hidup masyarakat pelbagai etnik di Sabah. Kemampuan orang Bugis membawa diri, lebih-lebih lagi penjonolan mereka dari segi ekonomi di Sabah ada kalanya menimbulkan persepsi kurang senang dalam kalangan etnik lain. Sumbangan masyarakat Bugis di Sabah banyak dan meluas. Mereka bukan sahaja menjadi bangsa yang turut sama membuka dan memajukan daerah Tawau. Malah, mereka juga telah menyumbang bakti dalam kestabilan politik dan pencapaian pembangunan ekonomi negeri Sabah.

Kajian yang bertujuan mengenal pasti etika kerja etnik Bugis ini mendapati etika kerja etnik Bugis lebih bersifat bekerja keras. Oleh hal yang demikian, pihak pengurusan organisasi bukan sahaja perlu mengenal pasti etika kerja etnik Bugis, malah perlu mewujudkan persekitaran kerja yang boleh menghargai mereka agar sifat kerajinan itu dikekalkan. Penghargaan terhadap pekerja merupakan salah satu strategi yang boleh digunakan dalam budaya organisasi. Budaya ini mampu memberikan kepuasan kerja yang sangat tinggi. Pekerja akan berasa dihargai apabila mereka diberikan penghargaan. Pihak pengurusan boleh juga menggunakan etika kerja etnik Bugis ini sebagai salah satu garis panduan etika kerja organisasi untuk diamalkan dalam seharian. Akhir sekali, mengenal pasti persamaan dan perbezaan etika kerja antara etnik boleh menghasilkan tenaga kerja yang bernilai kepada organisasi.

## RUJUKAN

- Abdul Rokhmat Sairah Z. (2002). Buginese-Makassar Work Ethics as a Critique to Work Concept Considering of the Culture of the New Capitalism (Philosophical Studies on Unemployment Problem in Indonesia). Prosiding the 4th International Conference on Indonesian Studies: "Unity, Diversity and Future".
- Asmiaty Amat. (2013). *Etnik bugis di Sabah*. Kuala Lumpur: Institut Terjemahan dan Buku Negara.
- Blau, Gary & Jack Ryan. (1997). On measuring work ethic: A neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 51 (3): hlm. 435 – 448.
- Davis, S. (2002). *Multigenerational Perceptions of Leader Behavior, Older Employees and Job Satisfaction in a Housing and Food Services Industry in Pennsylvania*. Disertasi PhD. Purdue University.
- Drucker, P. (2001). *Tomorrow is closer than you think*.
- Hamid, Abdullah. (1985). *Manusia Bugis Makassar: Suatu tinjauan historis terhadap pola tingkah laku dan pandangan hidup manusia Bugis-Makassar*. Jakarta: Inti Idayu Press.
- Hao Chen. (2011). *Work ethic and workplace behavior: Essays on direct and moderated relationships across national cultures*. Disertasi PhD. The University of Texas at Dallas.
- Hill, R. B., & Fouts, S. (2005). Work ethic and employment status: A study of jobseekers. *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 42 (3).

- Hitt, W. D. (1990). *Ethics and leadership: Putting theory into practice*. Columbus: Battle Memorial Institute.
- K. Bertens. (1999). *Etika*. Jakarta: PT Gramedia.
- Kementerian Sumber Manusia. (2014).
- Kevin Cokley. (2007). Ethnic differences in endorsement of the protestant work ethic: The role of ethnic identity and perceptions of social class. *The Journal of Social Psychology*, Vol. 147 (1), hlm. 75 – 89.
- Lancaster, L., & Stillman, D. (2002). *When generations collide: Who they are. Why they clash. How to solve the generational puzzle at work*. New York: HarperCollins Publishers.
- McClelland, D. C., Koestner, R., & Weinberger, J. (1965). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, Vol. 96 (4), hlm. 690 – 702.
- McCortney, A., & Engels, D. (2003). Revisiting the work ethic in America. *Career Development Quarterly*, Vol. 52, hlm. 132 – 141.
- Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, hlm. 451 – 489.
- Samuel L. Elkins. (2007). *Job satisfaction and work ethic among workers in a Japanese manufacturing company located in the United States*. Disertasi PhD. University of Tennessee, Knoxville.
- Smith, G. P. (2001). *Here today, here tomorrow: Transforming your workforce from high-turnover to high-retention*. Chicago: Dearborn Financial Publishing.
- Thau, R. D., & Hefflin, J. S. (1997). *Generations apart: Xers vs. Boomers vs. the Elderly*. Amherst, MA: Prometheus Books.
- Van Ness, R., Melinsky, K., Buff, C., & Seifert, C. (2010). Work ethic: Do new employees mean new work values? *Journal of Managerial Issues*, Vol. 22 (1), hlm. 10 – 34.