

## Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri

**Aries Saputra**

Universitas Islam Kediri  
[ariassaputra2000@gmail.com](mailto:ariassaputra2000@gmail.com)

**Sonny Subroto**

Universitas Islam Kediri  
[sonnysubroto@gmail.com](mailto:sonnysubroto@gmail.com)

**Nuril Aulia Munawaroh**

Universitas Islam Kediri  
[nurilaulia@uniska-kediri.ac.id](mailto:nurilaulia@uniska-kediri.ac.id)

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: [ariassaputra2000@gmail.com](mailto:ariassaputra2000@gmail.com)

**Abstract.** *The progress of a company cannot be separated from the role of human resources which makes people superior and hopefully able to achieve what they want. When employees in a company do not perform well and competently, it results in the company's operations not being as effective or efficient as possible. One of them is related to Work Ethics, Work Discipline and Employee Performance.*

*The aim of this research is to determine the influence of work ethic, work discipline and employee performance at Ud. Madyo Lancar. The sample for this research consisted of 35 employees, with a sampling technique using saturated samples. This research uses a quantitative approach method, then the data obtained is processed using SPSS 25.*

*The research results show that work ethic does not have a significant effect on employee performance variables, with a t test value of 0.543 and a significance value of 0.951 > 0.05. Work discipline has a significant effect on employee performance variables as shown by the t test value of 30.327 with a significance of 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** *Work Ethic, Work Discipline, Employee Performance*

**Abstrak.** Kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang menjadikan manusia unggul dan diharapkan bisa mencapai apa yang diinginkan. Ketika karyawan di suatu perusahaan tidak berkinerja dengan baik dan kompeten mengakibatkan operasional suatu perusahaan tidak bisa secara efektif atau efisien mungkin. Salah satunya adalah terkait Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Madyo Lancar. Sampel penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan, dengan teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, kemudian data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang diperoleh nilai uji t sebesar 0,543 dan signifikansi sejumlah 0,951 > 0,05. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan nilai uji t sebesar 30,327 dengan signifikansi sejumlah 0,000 < 0,05.

**Kata kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari suatu sumber daya manusia yang menjadikan manusia yang unggul yang harus dikelola dan diterapkan pada perusahaan tersebut yang diharapkan bisa mencapai apa yang diinginkan. Seiring dengan kemajuan berbagai teknologi, intensitas persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Hal ini menimbulkan sumber daya manusia menjadi faktor terpenting untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan yang di kelola. Sumber daya manusia yang baik juga dapat menjadikan persepsi bagi berjalannya operasional yang efektif dalam perusahaan. Ketika karyawan di suatu perusahaan tidak berkinerja dengan baik dan kompeten mengakibatkan operasional suatu perusahaan tidak bisa secara efektif atau efisien mungkin.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Menurut Hasibuan (2021: 10) “manajemen sumber daya manusia merupakan teori manajemen menjadi dasar pembahasan lebih fokus pengaturan peran manusia dalam mencapai tujuan yang optimal”. Perjanjian itu meliputi perencanaan, pengorganisian, pengarahan, pengawasan, mendisiplinkan dan memberhentikan karyawan. Jelas bahwa msdm mengatur pekerjaan manusia sehingga mencapai tujuan perusahaan, kepuasan karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Istilah kinerja sering kita dengar sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan, dan kaitannya dalam sumber daya manusia kinerja seorang tenaga kerja sangat dibutuhkan oleh perusahaan yang dimana mengacu pada tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Afandi (2021:83) “menjelaskan “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dalam perusahaan”. ”Kinerja merupakan suatu hasil yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya” (Mangkunegara 2017:67).

UD. Madyo Lancar merupakan perusahaan yang bergerak pada pembuatan bahan pangan yaitu kripik gadung. Dalam proses produksi yang dilakukan perusahaan ini, tidak dapat dihindari dari masalah-masalah yang mungkin saja timbul. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor terjadinya permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Madyo Lancar khususnya yaitu etos kerja dan disiplin kerja. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Etos Kerja**

Etos kerja merupakan sikap, perilaku individu yang mendukung penuh pekerjaannya” (Timbuleng et al., 2015:1051). “Etos kerja adalah totalitas kepribadian mereka dan cara mereka mengekspresikan diri, melihat, percaya dan memaknai yang memotivasi mereka untuk bertindak dan mencapai filantropi yang optimal” (Octarina 2013). Indikator etos kerja menurut (Syafii & Ulinuha, 2018) antara lain yaitu:

1. Sikap karyawan
2. Perasaan seorang karyawan
3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya
4. Kesungguhan karyawan ketika bekerja

### **Disiplin Kerja**

Menurut Krismasari (dalam Bawelle et al., 2016:303) ‘menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku serta perbuatan menurut peraturan dan pranata yang tertulis maupun tidak tertulis’. Indikator disiplin kerja Menurut Afandi (2021:21) Setiap anggota atau pegawai yang bekerja dalam organisasi dapat menerapkan, adapun indikator disiplin kerja yaitu:

1. Ketaatan waktu
2. Target pekerjaan
3. Mematuhi peraturan organisasi

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2021:83) kinerja adalah sejauh mana seorang individu telah bertindak atas namanya dalam menerapkan strategi organisasi, dan dalam mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan peran individu dan dalam menunjukkan kompetensi yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting bagi organisasi. indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (dalam Farisi et al., 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.
2. Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dalam pekerjaan .
3. Kendala kerja dapat tidaknya diandalkan apakah karyawan bisa mengikuti intruksi dan rajin, hati-hati dan memiliki inisiatif dalam bekerja.
4. Sikap kerja.

## **Hipotesis**

- H1** : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Madyo Lancar.  
**H2** : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Madyo Lancar.  
**H3** : Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Keryawan UD. Madyo Lancar

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Menurut Sugiyono (2013:85) metode kuantitatif disebut metode tradisional karena metode ini telah digunakan sejak lama sehingga sebagai metode sudah menjadi tradisi untuk penelitian Metode ini disebut metode positivis karena berpijak pada filosofi positivisme.

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah UD. Madyo Lancar Jalan. Madyosari RT/RW 04,03 Desa Ringinsari Kecamatan Kandat Kabupaten Kediri.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Madyo Lancar bagian produksi yang berjumlah 35 orang.

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35-36) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan bagian produksi UD. Madyo Lancar.

### **Tekhnik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:88) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagei sampel. Hal ini sering dilakukan pada populasi yang relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau pada penelitian yang lain membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi diwawancarai.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuisisioner yang diukur oleh skala likert dengan 4 jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) serta studi literatur.

### Teknik Analisis

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linieritas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji F dan Uji t.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel (X1)

Item	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X1.1	0,804	0,000	Valid
X1.2	0,756	0,000	Valid
X1.3	0,770	0,000	Valid
X1.4	0,804	0,000	Valid
X1.5	0,764	0,000	Valid
X1.6	0,671	0,000	Valid
X1.7	0,760	0,000	Valid
X1.8	0,676	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan X1 dinyatakan valid karena keseluruhan nilai sudah memenuhi kriteria yaitu nilai korelasi  $>0,5$  dengan nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed  $<$  taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.

#### Hasil Uji Validitas Variabel (X2)

Item	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X2.1	0,747	0,000	Valid
X2.2	0,696	0,000	Valid
X2.3	0,815	0,000	Valid
X2.4	0,699	0,000	Valid
X2.5	0,832	0,000	Valid
X2.6	0,837	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan X2 dinyatakan valid karena keseluruhan nilai sudah memenuhi kriteria yaitu nilai korelasi  $>0,5$  dengan nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed  $<$  taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05.

#### Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Y4.1	0,821	0,000	Valid
Y4.2	0,791	0,000	Valid
Y4.3	0,851	0,000	Valid
Y4.4	0,835	0,000	Valid
Y4.5	0,875	0,000	Valid
Y4.6	0,790	0,000	Valid
Y4.7	0,743	0,000	Valid
Y4.8	0,845	0,000	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan Y dinyatakan valid karena keseluruhan nilai sudah memenuhi kriteria yaitu nilai korelasi  $>0,5$  dengan nilai probabilitas korelasi sig.2-tailed  $<$  taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 0,05

#### Uji Reliabilitas

##### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	0,793	8	Reliabel
X2	0,806	6	Reliabel
Y	0,793	8	Reliabel

menunjukkan bahwa nilai uji reliabilitas untuk Variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,793, Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,806, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,793. Seluruh variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,7$  sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reliabilitas atau keandalan yang baik sebagai alat ukur.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Hasil Uji Normalitas**

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<b>keterangan</b>
0,168	Berdistribusi normal

Berdasarkan tabel data di atas menunjukkan hasil normalitas dengan one-sample kolmogrov smirnov memiliki nilai Asymp.Sig (2-tailed) atas nilai residual sebesar 0,168. Dari hasil data tersebut dapat di maknai bahwa uji normalitas mendapatkan nilai signifikan  $0,168 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Linieritas****Hasil Uji Linieritas**

<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Etos kerja	1,173	0,387	Linier
Disiplin kerja	2,086	0.068	Linier

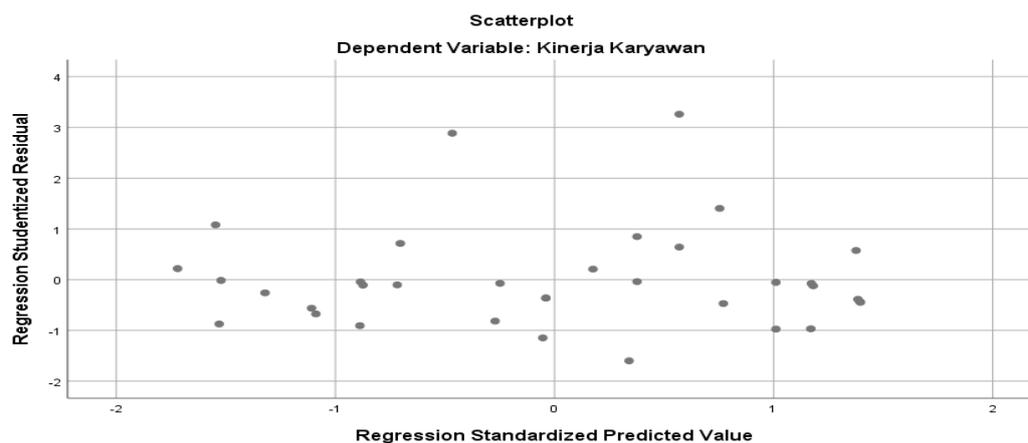
Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai *deviation from linearity* etos kerja (X1) f sebesar  $1,173 > 0,05$  dan nilai sig sebesar  $0,387 > 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian, variabel disiplin kerja (X2) nilai *deviation from linearity* f sebesar  $2,086 > 0,05$  dan nilai sig sebesar  $0,068 > 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang linear terhadap variabel kinerja karyawan.

**Uji Multikolinieritas****Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Etos Kerja (X1)	0,916	1,092
Disiplin Kerja (X2)	0,916	1,092

Berdasarkan data diatas variabel etos kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,916  $> 0,10$  dan VIF sebesar  $1,092 < 10$ . Artinya variabel etos kerja tidak terjadi kolinearitas dan tidak terjadi gejala multikolinieritas terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar  $0,916 > 0,10$  dan VIF sebesar  $1,092 < 10$ . Artinya variabel disiplin kerja tidak terjadi kolinearitas dan tidak terjadi gejala multikolinieritas terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan tampilan pada scatterplot diatas terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Oleh karena itu berdasarkan grafik tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.328	1.155		-0.284	0.778
	Etos Kerja	0.018	0.033	0.018	0.543	0.591
	Disiplin	1.326	0.044	0.989	30.372	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,328 + 0,018X_1 + 1,326X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta persamaan regresi adalah -0,328 menunjukkan bahwa ketika variabel independen ditiadakan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar -0,328
2. Koefisien pengaruh etos kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,018 dengan tanda positif, artinya setiap penurunan 1 angka etos kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,018 demikian juga sebaliknyanya setiap kenaikan 1 angka etos kerja menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,018.

3. Koefisien pengaruh disiplin kerja (X2) adalah sebesar 1,326 dengan tanda positif, artinya setiap kenaikan 1 angka disiplin kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,326 demikian juga sebaliknya setiap penurunan 1 angka disiplin kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 1,326.

### Uji t

#### Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Kesimpulan
Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	0,543	2,036	0,951	Hipotesis 1 Ditolak
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30,327	2,039	0,000	Hipotesis 2 Diterima

Dari data tabel diatas dapat dijelaskan uji t atau uji parsial variabel (X1) etos kerja, (X2) disiplin kerja (X3) semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

1) Variabel Etos Kerja (X1)

Hasil Uji T variabel etos kerja menunjukkan nilai sebesar  $t \text{ hitung } 0,543 < t \text{ tabel } 2,036$  dengan signifikansi sejumlah  $0,951 > 0,05$ , maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil Uji T variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar  $t \text{ hitung } 30,327 > t \text{ tabel } 2,039$  dengan signifikansi sejumlah  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji F

#### Hasil Uji F

F	F tabel	Signifikansi	Kesimpulan
498,540	2,890	0.000	Etos Kerja, Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji f variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Nilai *regression* F hitung sebesar 498,540 > f tabel sebesar 2,890 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya variabel etos kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara (simultan) dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi (R-Square)

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi *R-Square*

R	R Square	Adjusted R Square
0,984 <sup>a</sup>	0,969	0,967

Dari data tabel di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,969, sehingga dapat diartikan bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan terhadap variabel dependent sebesar 97,3%. Sisanya 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, peneliti sampai pada kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil Uji T variabel etos kerja menunjukkan nilai sebesar t hitung 0,543 < t tabel 2,036 dengan signifikansi sejumlah 0,951 > 0,05, maka hipotesis H<sub>o</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil Uji T variabel disiplin kerja menunjukkan nilai sebesar t hitung 30,327 > t tabel 2,036 dengan signifikansi sejumlah 0,000 < 0,05, maka hipotesis H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.
3. Variabel etos kerja (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara (simultan) dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji f variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Nilai *regression* F hitung sebesar 498,540 > f tabel sebesar 2,890 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H<sub>o</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## Saran

1. Etos kerja karyawan pada UD Madyo Lancar sebenarnya sudah baik, namun terdapat beberapa karyawan yang mencerminkan etos kerja yang kurang baik. Etos kerja merupakan karakter yang mencerminkan suatu individu/karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Perusahaan sekiranya harus lebih memperhatikan mengenai etos kerja karyawannya, sebab jika karyawan memiliki etos kerja yang baik maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Pada dasarnya disiplin kerja karyawan di UD Madyo Lancar sudah menunjukkan disiplin kerja yang baik. Kendati demikian tidak semua karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Hal ini dibuktikan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, penyelesaian pekerjaan yang kurang maksimal, dan mengindahkan instruksi yang diberikan oleh atasan/pimpinan. Perusahaan diharapkan bertindak tegas terhadap karyawan yang kurang mempunyai kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja yang baik akan lebih mudah dalam mengimplementasikan tujuan yang sudah ditentukan.

## DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening & Nusa Media Yogyakarta, Eds.). ZANAFAPA PUBLISHING.
- Arrizky, S. Y., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bratacocabang Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 5(4), 182–193. URL : <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303–408.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humanivora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Susanto, Ed.). Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DISRUPSI BISNIS*, 1(1), 1–15.
- Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, T. Rianto, & Nan`s, Eds.). PT REMAJA ROSDAKARYA.

- Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *DIMENSI*, 7(3), 434–453.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. 1(1). <http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/submit3/index.php/S1MM/article/view/27>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening & Nusa Media Yogyakarta, Eds.). ZANAFI PUBLISHING.
- Arrizky, S. Y., Budiarto, W., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bratacocabang Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 5(4), 182–193. URL : <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 303–408.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humanivora*, 4(1), 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Susanto, Ed.). Bumi Aksara.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *DISRUPSI BISNIS*, 1(1), 1–15.
- Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103–120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih, T. Rianto, & Nan`s, Eds.). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *DIMENSI*, 7(3), 434–453.
- Octarina, A. (2013). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. 1(1). <http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/submit3/index.php/S1MM/article/view/27>
- Risnawati, Lenin, A., & Tunjang, H. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya palangka raya. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(2), 129–135. <https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jmso>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kkualitatif Dan R&D* (Anggota Iklan Penerbit Indonesia (IKAPI), Ed.). ALFABETA BANDUNG. [www.cvalfabeta.com](http://www.cvalfabeta.com)
- Sukmawati, E., & Langgeng Ratnasari, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI*, 9(3), 461–479.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodolgi Penelitian Manajemen Sumber Daya Mamusia Teori, Kuesioner, dan Analisi Data* (A. H. Fathani, B. T. Wijaya, & A. Kadua, Eds.). UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI).

- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (Ajbs) Di Kota Gresik. *GEMA Ekonomi Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(1), 61–69. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3477648>
- Timbuleng, S., Sumarauw, J. S. B., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karywan Pada PT HASJRAT ABADI Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.
- Tungga, A. W., Saputra, K. A. K., & Vijaya, D. P. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha Press dengan GRAHA ILMU.
- Wahid, I. A. (2016). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. 156–163.
- Wijaya, A. R., & Hamid, D. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(1), 1–7. [cundeath@yahoo.com](mailto:cundeath@yahoo.com)
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Eetos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3.