

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka

Hiasinta Claurita Insani
Universitas Nusa Nipa

Andreas Rengga
Universitas Nusa Nipa

Yustina Olivia Da Silva
Universitas Nusa Nipa

Korespondensi Penulis : clarithadjawa99@gmail.com

Abstract. *This research is grounded on an issue that employee performance at the archives and Library Office in Sikka Regency. This research aimed to (1) know the description of employee performance, work ethic, and work discipline; and (2) analyse work ethic and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. The population in this research were employees of the Archives and Library Office in Sikka Regency as many as 30 people. This research was conducted by census or saturated sampling because the population was limited. Data were collected through questionnaires and analysed through descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was done through the F-test and t-test. The results of descriptive analysis showed and the variables of employee performance, work ethic, and work discipline were categorized as good. The result of the t-test statistic showed that partially the work ethic and work discipline variables have no effect on employee performance. The result of the F-test showed that simultaneously all independent variables have a significant effect on employee performance. The result of the determination analysis showed that the two independent variables in this study are able to explain the variation in the ups and downs of employee performance.*

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

Abstrak. Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui gambaran kinerja pegawai, etos kerja, dan disiplin kerja; (2) Menganalisis tentang Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka, berjumlah 30 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan analisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai, Etos kerja dan Disiplin kerja di kategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai.

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

LATAR BELAKANG

Perpustakaan adalah sekumpulan koleksi buku atau bahan lainnya yang diorganisasikan dan dipelihara untuk penggunaan/keperluan membaca, konsultasi, belajar, meneliti, yang dikelola oleh pustakawan dan staf terlatih lainnya dalam rangka menyediakan layanan untuk

Received Juli 17, 2023; Revised Agustus 22, 2023; Accepted September 19, 2023

* Hiasinta Claurita Insani, clarithadjawa99@gmail.com

memenuhi kebutuhan pengguna.

Menurut UU Perpustakaan pada Nomor 43 tahun 2007 bab 1 pasal 1 menyatakan Perpustakaan adalah institusi yang mengumpulkan pengetahuan tercetak dan terekam, mengelolanya dengan cara khusus guna memenuhi kebutuhan intelektualitas para penggunanya melalui beragam cara interaksi pengetahuan.

Pencapaian visi tersebut akan mudah diraih apabila didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja secara optimal dan maksimal. Bernardin dan Russel (2015) dalam Kaswan (2012:187) menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *quality, quantity, time lines, cost effectiveness, need for supervision* dan *Interpersonal impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan prasurvei untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka. Hasil prasurvei dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality (kualitas)</i>	0	0	13	26	20	60	6	24	1	5	115	200	57.50
2	<i>Quantity</i>	0	0	14	28	14	42	12	48	0	0	118	200	59.00
3	<i>Time Lines (waktu)</i>	0	0	19	38	13	39	7	28	1	5	110	200	55.00
4	<i>Cost Effectiveness (efektifitasbiaya)</i>	0	0	4	8	18	54	13	52	5	25	139	200	69.50
5	<i>Need For Supervision (pengawasan)</i>	0	0	4	8	23	69	12	48	1	5	130	200	65.00
6	<i>Interpersonal Import</i>	0	0	0	0	5	15	21	84	14	70	169	200	84.50
Jumlah												781	1200	65.08
SS: Sangat Setuju (Skor 5), S: Setuju (Skor 4), KS: Kurang Setuju (Skor 3), TS: Tidak Setuju (Skor 2), STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1), F: Frekuensi, N= Frekuensi x Skor, Jumlah Responden: 20 Orang, Jumlah Pernyataan: 12, Skor Aktual = Jumlah jawaban seluruh responden (jumlah N), Skor Ideal = Skor tertinggi x Jumlah responden, Skor Total = (Skor Aktual/Skor Ideal) x 100%														

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka belum maksimal Hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 789 dari skor ideal 1200 atau sama dengan presentase 65,08%. Dengan demikian terdapat gap sebesar 34,92% yang menjadi permasalahan kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka.

Selanjutnya variabel kinerja karyawan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka terdiri dari enam indikator dimana tiga indikator terendah adalah : 1) *Quality* (65,33%), 2) *Time Lines* (61,33%), dan 3) *Cost Effectiveness* (64,00%).

Permasalahan kinerja karyawan tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan adalah Etos Kerja. Etos Kerja merupakan sikap positif seseorang yang memiliki kesadaran dan komitmen dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Sinamo (2015:151) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral, sedangkan menurut Priansa (2014:282) etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di instansi harus memiliki etos kerja, berarti pegawai yang memiliki etos kerja akan berusaha menunjukkan sikap yang baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Etos kerja dan Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian Etos Kerja terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil penelitian	Peneliti
1.	Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Sukmawati., <i>et al</i> (2020)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Sampow., <i>et al</i> (2021)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Asorti <i>et al.</i> , (2022)
2.	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Farisi ., <i>et al</i> (2020)
		Berpengaruh signifikan	Kristianti (2021)

	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Nailul Muna, Sri Isnowati (2022)
	Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Yola Yuniska Fitri, et al (2022)
	Berpengaruh positif dan signifikan	Tezza Ananda Dini, Askar Yunianto (2020)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Wellem, I. (2018). Kinerja adalah Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Oleh Seorang Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya Sesuai Dengan Tanggungjawab Yang Diberikan kepadanya.

Etos Kerja

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Priansa (2018:283) menyatakan bahwa Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi meningkatkan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Hipotesis Penelitian

H1 : Etos Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka yang berjumlah 30 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel Etos Kerja adalah 70,67 % dengan kategori baik; (2) persentase skor total untuk variabel Disiplin Kerja adalah 71,50 % dengan kategori baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja karyawan adalah 63,56% dengan kategori cukup baik.

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	t hitung	Sig.	Keterangan
Etos Kerja	0,541	2,226	0,035	Berpengaruh Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	1,135	2,101	2,101	Berpengaruh Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Etos Kerja (X_1) :

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,226 dengan nilai signifikan sebesar 0,035. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Etos Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,101 dengan nilai signifikan sebesar 0,045. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja semakin meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.

Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Etos Kerja(X_1) dan Disiplin (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis secara simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,406	2	230,703	6,292	0,006 ^b
	Residual	990,060	27	36,669		
	Total	1451,467	29			
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,292 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Etos kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,564 ^a	0,318	0,267	6,05549
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,318 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Etos kerja dan Disiplin kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perustakaan Kabupaten Sikka sebesar 3,18 % (diperoleh dari: $0,318 \times 100\%$). Sedangkan sisanya sebesar 6,82% (diperoleh dari: $100\% - 0,318\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,226 dengan nilai signifikan sebesar 0,035. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Etos Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Sukmawati., *et al*(2020) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka.

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,101 dengan nilai signifikan sebesar 0,045 . Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Artinya jika variabel Disiplin kerja semakin meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh: Kristianti (2021) Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Etos kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka.

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 6,292 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam

penelitian ini, yaitu : Etos kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2). Dapat disimpulkan bahwa variabel Etos kerja (X_1), dan Disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Persentase skor total untuk Variabel Etos kerja adalah 68,44% dengan kategori baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Disiplin kerja adalah 70,67% dengan kategori baik; (3) Persentase skor total untuk variabel Kinerja pegawai adalah 63,56% dengan kategori cukup baik.
2. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri(parsial)
 - a. Variabel Etos kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Artinya jika variabel Etos Kerja semakin ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.
 - b. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai. Artinya jika variabel Disiplin Kerja semakin meningkat maka Kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang tidak signifikan.
3. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Etos kerja (X_1) dan variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Peningkatan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut :

Kepada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka di sarankan untuk:

- a. Meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki Etos kerja. Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan.
- b. Meningkatkan Kinerja kerja pegawai dengan meningkatkan Disiplin kerja.

Pimpinan harus selalu memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak mentaati waktu saat bekerja, pimpinan harus melakukan pengawasan terhadap laporan kerja harian yang dilakukan oleh pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Sikka.

REFERENSI

- Asroti, A., Mochlasin, M., & Ridlo, M. (2022). Pengaruh servant leaders etos kerja islami dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Organization Citizenship Behaviour (OCB) sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2179-2191.
- Baraba, R., & Annisa, N. N. (2022). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat (Studi pada perawat Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Gombong). *Volatilitas*, 4(4).
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3).
- Bure, M. R., & Santoso, B. H. (2023). The Influence Of Board Members Competency, Public Accountability and Public Policy Transparency on Regional Financial Supervision Community Participation As A Mediation Variable. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 537-541.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Gula, V. E., & Mulyani, S. D. (2020, April). Pengaruh Capital Intensity Dan Deferred Tax Expense Terhadap Tax Avoidance Dengan Menggunakan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi. In *Prosiding Seminar Nasional Pakar* (pp. 2-43).
- Gula, V. E., & Yuneti, K. (2023). Analisis Rasio Likuiditas dan Profitabilitas Untuk Menilai Kinerja Keuangan Koperasi (Studi Kasus Pada KSP Kopdit Pintu Air Tahun 2019–2021). *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4), 102-118.
- Jaeng, W. M. Y., Yuneti, K., Gula, V. E., & Rangga, Y. D. P. (2023). SOSIALISASI PEMBUKUAN SEDERHANA DAN PENGETAHUAN PERPAJAKAN BAGI SISWA DI SMAK FRATERAN MAUMERE. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 2839-2843.
- Kristianti, (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Lewar, M. V. N., Tokan, M. G. M., & Rangga, Y. D. P. (2023). Kinerja Keuangan pada Kantor Pusat KSP Kopdit Pintu Air Rotat Ditinjau dari ROI, ROA dan ROE. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 4(4), 1342-1351.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson.(2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nailul, M., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Priansa, S. (2018). Pengaruh kompetensi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bagian teknik dan operasional Pt. Madia Asriprima, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 83-94.
- Realino, D., & Moko, W. (2021). The Effect of customer experiential quality on revisit intention with positive emotion and perceived value as mediation variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 245-258.
- Realino, D., Gula, V. E., & Jelita, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Pada Mahasiswa Pengguna Ojek Konvensional). *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(4).
- Sinamo, Jansen. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Insitut Dha Mahardika
- Sujila, K., Prijati, P., & Santoso, B. H. (2023). The Effect Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Through Emotional Intelligence. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 7(2), 511-517.
- Tezza A., & Yuniarto, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Property jurnal *Proceeding SENDIU*,5(1).
- Tokan, M. G. M., Pangastuti, D. A., & Apriyanto, G.(2021). The Influence of Accounting Understanding, Utilization of Information Technology, Competence of Human Resources and Internal Control Systems on the Quality of Financial Reports in Savings and Loan Cooperatives in Maumere–Sikka Regency-East Nusa Tenggara. *Journal of Research in Business and Management*
- Wellem, I. (2018). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Pintu Air Cabang Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA Maumere*, 5(1), 86-106.
- Yola , Y., Syaiful, S.,& Suhandi, M. Y (2022). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat tahun 2019. *Performance: Journal of Management and Entrepreneurship*, 1(1), 46-51.

