



PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hasri Palgunadhi, Indarto Indarto, Yuli Budiati
Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 12/8/2023
Disetujui 2/9/2023
Dipublikasikan 30/9/2023

Keywords:

Disiplin Kerja; Etos Kerja;
Kinerja Karyawan;
Komitmen Organisasi

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi yang berhasil akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya untuk menghadapi tantangan-tantangan kompetitif, baik internal maupun eksternal. Tujuan dalam penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis komitmen organisasi dapat menjadi variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara membagi angket kepada responden. Populasi dan sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja pada PT. Dinasty Inti Agrosarana berjumlah 68 responden.. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasty Inti Agrosarana.

Keywords:

Work Discipline; Work
ethic; Employee
performance;
Organizational
Commitment

Abstract

Human resources are an important factor in an organization or company. Successful organizations will focus on human resources to carry out their functions optimally, especially to face competitive challenges, both internal and external. The purpose of this study is to analyze the effect of work ethic and work discipline on employee performance, and to analyze organizational commitment as a moderating variable.. This study uses a quantitative approach, using primary data types obtained directly from the object of research by distributing questionnaires to respondents. The population and samples used are employees who work at PT. Dinasty Inti Agrosarana totaled 68 respondents. The results showed that work ethic has no effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment can moderate the relationship between work ethic and employee performance and organizational commitment can moderate the relationship between work discipline and employee performance at PT. The Agro-Means Dynasty.

✉Alamat korespondensi:

* E-mail: (email yang ditulis adalah email penulis yang berkorespondensi dengan editor)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari organisasi maupun perusahaan. Pada hakikatnya manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat berharga bagi organisasi, karena seluruh aktivitas operasional organisasi dijalankan oleh manusia. Sekalipun organisasi memiliki banyak mesin dalam menunjang kegiatan operasional, namun peran SDM tetap diperlukan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif (Siagian, 2015).

Keunggulan kompetitif yang dimaksud adalah kemampuan organisasi untuk memformulasikan strategi yang menempatkannya pada posisi yang menguntungkan berkaitan dengan organisasi lain. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang sangat berharga dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi. Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, menjalin komunikasi (Tasmara, 2012). Yousef (2007) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang berharga. Hasil penelitian Nurjaya, Denok, Aidil, Arga & Gunartin (2021) menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian Stela & Jacky (2015) menjelaskan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti disiplin kerja. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2017). Selain etos kerja dan disiplin kerja juga terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Moorhead dan Griffin (2013) mengatakan bahwa: "Komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya". Alwisol dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan: "Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi."

Beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi masih menunjukkan inkonsistensi hasil, antara lain penelitian Nurjaya, Denok, Aidil, Arga & Gunartin (2021) Yuliarti (2016) Wiwin, Devi & Weni (2020) menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disisi lain penelitian Stela & Jacky (2015), Dodi, Denok & Arga (2020) menyatakan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditambahkan moderasi komitmen organisasi sebagai upaya memecahkan inkonsistensi hasil penelitian. Tujuan dalam penelitian untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta menganalisis apakah komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah (Tasmara, 2012). Secara umum kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik (As'ad, 2011). Etos kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti seorang karyawan yang memiliki keinginan dan keteguhan hati yang kuat dalam menjalankan pekerjaan akan memberikan kekuatan untuk menyelesaikan pekerjaan, maka dari secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2015).

H1 : etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan peningkatan pada kinerjanya pada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitas maupun kuantitas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti, 2017).

H2 : disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan memengaruhi situasi kerja yang profesional. Organisasi yang memiliki loyalitas terhadap karyawan merupakan organisasi yang siap untuk meraih keberhasilannya di masa depan (Luthans, 2012). Dengan kondisi organisasi yang loyal kepada karyawan akan memberikan dampak cukup efektif terhadap kinerja karyawan. Secara umum kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi kepada organisasi juga akan memiliki etos kerja tinggi untuk dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan tingkat kinerja pada organisasi (As'ad, 2011).

H3 : komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Moderasi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan kinerja yang efektif dan efisien untuk menjalankan pekerjaan, dengan begitu organisasi akan selalu dapat berjalan. Organisasi yang memiliki komitmen yang tegas untuk para pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja seseorang yang dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikannya (Mangkunegara, 2017). Ukuran pencapaian kinerja dapat dilihat dengan melakukan penilaian kinerja.

H4 : komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dijelaskan oleh Azwar (2013) bahwa penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data-data angka (numerical) yang diolah dengan metode statistic. Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian dengan cara membagi angket kepada pegawai di PT. Dinasty Inti Agrosarana, serta menarik angket yang telah disebar setelah satu minggu, dan melakukan skoring terhadap angket. populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Dinasty Inti Agrosarana dengan jumlah 213 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *random sampel*, dengan menggunakan teknik Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dan menghasilkan bahwa sampel dalam penelitian ini sejumlah 68

orang. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan dua variabel terikat. Sebagai variabel bebas yaitu : etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Adapun variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel moderasi yaitu komitmen organisasi (Z). Metode pengumpulan data primer yang dipakai adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dengan menyebarkan kuesioner secara langsung pertanyaan dalam kuesioner bersifat tertutup yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas dilakukan pada seluruh item pertanyaan pada kuesioner menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r table yaitu 0,203. Dengan demikian dinyatakan bahwa seluruh item pada kuesioner adalah valid. Hasil pengujian reliabilitas pada seluruh variabel menunjukkan bahwa variabel etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Adapun hasil pengujian regresi

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,778	,401		4,430	,000		
	X1 Rata	-,062	,072	-,068	-,856	,395	1,000	1,000
	X2 Rata	,580	,061	,762	9,539	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y Rata

Pada Tabel 1 menunjukkan variabel etos kerja memiliki nilai signifikansi 0,395 atau lebih dari 0,05 dengan demikian etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,00 atau kurang dari 0,05. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

Tabel 2. Moderating Komitmen Organisasi pada Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,953	,027		147,340	,000	
	AbsRes_1	,881	,129	1,213	6,818	,000	

a. Dependent Variable: Y Rata

Hasil perhitungan diperoleh pada tabel di atas, nilai koefisiensi 0,881 dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) berarti komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana.

Tabel 3 Pengujian Moderating Komitmen Organisasi pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,953	,027		147,340	,000
	AbsRes_2	,438	,126	,620	3,487	,001

a. Dependent Variable: Y Rata

Hasil perhitungan diperoleh pada tabel di atas, nilai koefisiensi 0,438 dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) berarti komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana.

Tabel 4 Uji Regresi Sebelum Moderasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,778	,401		4,430	,000		
	X1 Rata	-,062	,072	-,068	-,856	,395	1,000	1,000
	X2 Rata	,580	,061	,762	9,539	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Y Rata

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

Tabel 5 Nilai Uji t Setelah Moderasi 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,953	,029		135,849	,000
	Zscore: X1 Rata	,061	,031	,191	1,930	,038
	AbsX1_Z	,229	,031	,717	7,258	,000

a. Dependent Variable: Y Rata

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel AbsX1_Z mendapatkan nilai t hitung (7,258) > t tabel (1,986) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji moderasi ini, variabel AbsX1_Z yang merupakan hasil uji moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana.

Tabel 6 Nilai Uji t Setelah Moderasi 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3,953	,018		214,443	,000
	Zscore: X2 Rata	,200	,019	,627	10,308	,000
	AbsX2_Z	,148	,019	,466	7,652	,000

a. Dependent Variable: Y Rata

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel AbsX2_Z mendapatkan nilai t hitung (7,652) > t tabel (1,986) dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05) yang menunjukkan bahwa setelah dilakukan uji moderasi ini, variabel AbsX2_Z yang merupakan hasil uji moderasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana.

Tabel 7 Koefisien Determinasi Sebelum Moderasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,573	,20840

a. Predictors: (Constant), X2 Rata, X1 Rata

b. Dependent Variable: Y Rata

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi sebelum moderasi diperoleh nilai *Adjusted R2* = 0,573 berarti dapat diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana adalah sebesar 0,573 atau sebesar 57,3%, sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 8 Koefisien Determinasi Setelah Moderasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,518	,22123

a. Predictors: (Constant), AbsRes_2, AbsRes_1

b. Dependent Variable: Y Rata

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi setelah moderasi diperoleh nilai *Adjusted R2* = 0,518 berarti dapat diketahui bahwa etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan moderasi komitmen organisasi pada PT. Dinasti Inti Agrosarana adalah sebesar 0,518 atau sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari hasil pengujian koefisien determinasi sebelum dan setelah di moderasi olah variabel komitmen organisasi mengalami penurunan sekitar 5,5% yang artinya tidak mengalami perubahan yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dinasti Inti Agrosarana secara bersama-sama. Perhitungan uji koefisien determinasi total sebelum dan setelah dilakukan moderasi dapat dihitung, sebagai berikut :

Koefisien Total = Koefisien Sebelum Moderasi + Koefisien Setelah Moderasi

$$= \frac{0,573 + 0,518}{2}$$

$$= 0,545 (54,4\%)$$

Dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa uji koefisien determinasi total sebelum dan setelah dilakukannya uji moderasi yaitu sebesar 0,545 atau 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dinasti Inti Agrosarana. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah perlunya peningkatan kedisiplinan para karyawan untuk menciptakan siklus pekerjaan yang sesuai dengan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keterbatasan penelitian ini hanya meneliti dua faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja dan kinerja pengelolaan aset, Untuk penelitian yang akan datang dapat digunakan variable motivasi kerja dan kepemimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian* (Edisi Revisi). Malang: Umm Press.
- As'ad, 2011. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar S. 2013. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka. Pelajar.
- Bonar Sahala Situmeang. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar*. Jurnal MAKER.
- Dodi, Denok & Arga. 2020. *Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Dyne, Van & Graham, J.W. 2005. “*Organizational Citizenship Behavior*.” Academic. Management Journal.
- Fauzi Ridwan. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pertamina Ep Asset 2 Field Prabumulih*. Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Techonolgy.
- Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Fuad Mas'ud, 2004, “*Survai Diagnosis Organisasional*,” Badan Penerbit. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : Rosda.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nina Andriyani. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International*. Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia.
- Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena. Ilmu, Jakarta.
- Nurjaya, Denok, Aidil, Arga & Gunartin. 2021. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Puspitasari, Dewi. 2012. *Strategi Pembelajaran*. Tepadu. Yogyakarta : Familia.
- Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan .* Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Achmad.. 2013. *Sistem Manajemen Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia.
- Sastrohadiwiryono, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Simamora, Henry. 2015. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Stela & Jacky. 2015. *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surito, Hadi & Aiyub. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND).

- Suryana. 2013. *Ekonomi Keatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Syamsuddinnor. (2014). *Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin*. Jurnal Socioscientia.
- Tangkilisan, 2015, *Manajemen Publik*, Gramedia Widia, Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Gama Insani, Jakarta.
- Timpe, Dale. (2013) *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima, Jakarta : PT Bumi. Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiwin, Devi & Weni. 2020. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil DI Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Yuliarti. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogis.
- Yuli, Toni & Yusron. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia.