

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654  
J. Madani, Vol. 5, No. 1, Maret 2022 (19 - 26)  
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi  
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)  
<https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187>



## **Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja dan Disiplin Kerja pada PT Global Edutek Solusindo, Kota Tangerang Selatan**

**Rineska Meilinda**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[rineskamelinda27@gmail.com](mailto:rineskamelinda27@gmail.com)

**Ading Sunarto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id)

**Nindie Ellesia**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
[dosen02292@unpam.ac.id](mailto:dosen02292@unpam.ac.id)

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan populasi karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan sebanyak 60 responden atau sampel. dengan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik), analisis deskriptif kuantitatif, analisis regresi sederhana dan berganda, dan analisis koefisien korelasi dan determinasi, uji hipotesis (uji T dan F). Hasil penelitian variabel etos kerja memiliki nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6.145 > 2.002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ). hasil penelitian variabel disiplin kerja. (uji F) Hasil penelitian ini nilai Fhitung sebesar 66.221 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.15 ( $66.221 > 3.15$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Global Edutek Solusindo Tangerang Selatan sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1%.*

**Kata Kunci :** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine how much influence work ethic and work discipline had on employee performance at PT. Global Edutek Solusindo South Tangerang. The method used in this research is quantitative analysis with a population of employees of PT. Global Edutek Solusindo South Tangerang as many as 60 respondents or samples. with data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis methods used in this research are (validity test, reliability test and classical assumption test), quantitative descriptive analysis, simple and multiple regression analysis, and correlation and determination coefficient analysis, hypothesis testing (T and F test).*

*The results of the research on the work ethic variable have a tcount value greater than ttable ( $6.145 > 2.002$ ) and a significant value less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). the results of research on work discipline variables. (F test) The results of this study the Fcount value of 66,221 is greater than Ftable of 3.15 ( $66,221 > 3.15$ ) and the significance value of 0.000 is less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). So it can be concluded that work ethic and work discipline have a positive and significant impact on the performance of PT. Global Edutek Solusindo South Tangerang was 0.689 or 68.9% while the rest was 0.311 or 31.1%.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berperan aktif dan memiliki banyak kepentingan di dalam setiap kegiatan organisasi. Sumber daya manusia adalah yang merencanakan program dan menentukan terwujudnya suatu kegiatan yang dilakukan organisasi atau perusahaan (Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, 2019). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia tersebut, organisasi atau perusahaan sangat menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi atau perusahaan dapat terwujud dengan adanya kinerja karyawan yang berkualitas, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat terwujud (Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., 2009). Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Marnis & Priyono, 2008) bahwa “SDM adalah satu-satunya faktor di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan”.

PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang atau GETS berdiri pada tahun 2010, yang berawal sebagai teknologi berkumpulnya komunitas, namun dengan permintaan yang semakin meningkat dari personal, perusahaan, dan pemerintah, kemudian pada tahun 2015 GETS berbadan hukum. PT. Global Edutek Solusindo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang elektronik dan beroperasi di dua kota besar di Indonesia seperti Tangerang selatan, dan Semarang. Cabang di Semarang merupakan cabang ke dua yang didirikan pada tahun 2018. PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang selatan menjual berbagai barang seperti camera CCTV, DVR, konektor, kabel, akses door, mesin absensi, dan jasa. PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang membangun citra perusahaan dan menjaga

loyalitas pada mitra, maka PT Global Edutek Solusindo di Tangerang bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya sehingga semua aspek yang diperlukan dapat menunjang kinerja yang dicapai dengan maksimal. Mengingat kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi perusahaan. (Ading Sunarto, 2020).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Global Edutek Solusindo salah satu nya adalah sikap karyawan dimana saat perusahaan memberi karyawan kesempatan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, dimana, dan bagaimana mereka terlibat dalam proyek atau tugas terkait pekerjaan pemasangan CCTV, Akses Door atau yang lainnya justru karyawan memanfaatkan kesempatan ini untuk bekerja dengan semaunya sendiri, tidak tepat waktu dalam pengerjaannya, selalu bersantai-santai, dan dalam penyesuaian kerja nya karyawan tidak berusaha untuk berprestasi dan menjaga hubungan dengan lingkungan kerja, tidak mampu menyesuaikan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan memiliki keterbatasan teori penyesuaian kerja, tidak berusaha merubah perilaku individu agar terjadi hubungan yang lebih sesuai dengan lingkungan kerjanya. Mengingat lingkungan kerja sangat vital kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan (Ading Sunarto & Maulana, 2021).

Penguasaan pekerjaan yang dilakukan karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo masih kurang karena bagi karyawan baru tidak adanya pelatihan terlebih dahulu untuk memberikan wawasan atau pekerjaan yang akan dikerjakan. Kurangnya komunikasi antar karyawan membuat karyawan baru semakin

kesulitan dalam mengerjakan pemasangan produk kemudian timbul tidak senangnya karyawan terhadap karyawan lainnya, timbulnya rasa malas untuk mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, karyawan tidak merasa senang atas pekerjaannya. Sehingga cenderung motivasi dan disiplinnya kurang, padahal motivasi dan disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja (Ading, Sunarto, 2020). Kemudian rendahnya akan keterlibatan, karyawan membagi ide dan meminta saran karyawan akan meminimalisir resistensi mereka, karena mereka ingin tahu semua yang akan terjadi khususnya yang berkaitan dengan pekerjaannya, karyawan yang mendapatkan cukup informasi akan lebih puas dengan pekerjaan mereka dibanding yang tidak. Untuk itu dalam hal ini kinerja perlu dikelola dengan baik, karena kinerja yang tidak dikelola akan mempengaruhi operasional perusahaan (Ading Sunarto, 2019).

Ketaatan pada standar kerja merupakan tingkat pemahaman terhadap SOP, peraturan perusahaan dan surat edaran dari perusahaan untuk karyawan (Hakim, 2009). Akan tetapi karyawan di PT. Global Edutek Solusindo ini tingkat pemahaman akan SOP kurang karena mengenai keluhan pelanggan tidak ditanggapi dengan cepat, tidak menata petugas untuk dapat menanggapi keluhan pelanggan dengan baik, kemudian tugas dan tanggung jawab customer service sangat kurang seringkali terjadi kelalaian mengenai peraturan yang ditetapkan perusahaan lalu hal yang harus diperhatikan kembali mengenai surat edaran perusahaan dimana perusahaan telah mengeluarkan surat edaran mengenai penetapan jam kerja selama pandemi COVID-19 akan tetapi

karyawan bekerja masih tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan perusahaan karyawan sering pulang lebih awal dan meninggalkan kantor sebelum waktunya pulang. Tentu saja dalam hal ini kompetensi dan disiplinnya harus terus diasah agar dapat meningkatkan kinerjanya (Ading Sunarto, Tanjung, & Ellesia, 2020).

Ketaatan kerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo masih perlu perhatian yang lebih dari perusahaan karena masih ada beberapa karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Peraturan harus ditegakkan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan (Ading Sunarto, Warni Tanjung, & Ellesia, 2020). Misalnya saat bekerja karyawan tidak memakai seragam, kemudian tidak rapi dan tidak berpenampilan menarik kemudian ada beberapa karyawan yang melakukan fraud atau kecurangan dalam bekerja dengan bermaksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain maksud dari permasalahan ini yaitu ketika ada customer yang membeli barang yang seharusnya diskon tetapi tidak diberikan diskon oleh karyawan dan yang seharusnya membeli produk yang dijual mendapat gift atau hadiah tetapi hadiahnya tidak diberikan kepada customer. Karyawan yang tidak disiplin harus diberikan hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahannya agar mereka dapat lebih patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan (Panggarbesi & Sunarto, 2021).

Berikut ini tabel tentang target dan realisasi penjualan di PT. Global Edutek Solusindo dari tahun 2018 sampai 2020 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan:

**Tabel 1.** Target dan realisasi penjualan PT. Global Edutek Solusindo periode tahun 2018-2020

| Tahun | Penjualan (Pcs) |           | Selisih | Persentase Pencapaian | Keterangan            |
|-------|-----------------|-----------|---------|-----------------------|-----------------------|
|       | Target          | Realisasi |         |                       |                       |
| 2018  | 25.000          | 22.916    | -2.084  | 91.6%                 | Tidak mencapai target |
| 2019  | 25.100          | 22.512    | -2.588  | 89.6%                 | Tidak mencapai target |
| 2020  | 25.150          | 20.166    | -4.984  | 80.1%                 | Tidak mencapai target |

Sumber: Data primer diolah PT. Global Edutek Solusindo, 2021

Berdasarkan data pada tabel di atas, pencapaian penjualan tahun 2018 sebesar 52.250 pcs dan hanya mencapai 93,0% dari target yang ditetapkan. Kembali lagi tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 52.210 dan hanya mencapai 92,9%. Tahun 2020 juga mengalami penurunan sebesar 52.030 dan hanya mencapai 92,4%. Pencapaian target yang baik mencerminkan etos kerja yang baik (Hadiansyah & Yanwar, 2017).

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2013) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat "populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut (Arikunto, 2012), menyampaikan bahwa "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan yang berjumlah 60 karyawan.

### **Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat

"sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Menurut (Arikunto, 2012), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut (Sugiyono, 2013), "Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Global Edutek Solusindo di Tangerang yang berjumlah 60 karyawan.

### **Operasional Variabel Penelitian**

Operasional variabel menurut (Sugiyono, 2013), berpendapat "operasional variabel adalah sebagai berikut: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar (Wahidah, Andhani, & Sunarto, 2022). Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.

## **HASIL**

Regresi linier berganda adalah salah satu bentuk analisis regresi linier di mana variabel bebasnya lebih dari satu (Lawu, 2019). Analisis regresi adalah analisis yang dapat digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

**Tabel 2.** Uji regresi linear (Coefficients<sup>a</sup>)

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| Constant)      | .911                        | 3.843      |                           | .237  | .813 |
| 1 Etos Kerja   | .544                        | .088       | .491                      | 6.145 | .000 |
| Disiplin Kerja | .465                        | .074       | .501                      | 6.270 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2021

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$$Y = 0.911 + 0.544X_1 + 0.465X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan  
a (konstanta) = 0.911  
b (koefisien regresi) = Koefisien etos kerja sebesar 0.544  
Koefisien disiplin kerja sebesar 0.465

Persamaan di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0.911 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variabel etos kerja dan disiplin kerja, kinerja karyawan terhadap PT Global Edutek Solusindo tetap terbentuk sebesar 0.911.

- b. Etos kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.544, nilai thitung sebesar 6.145 lebih besar dari 2.002 ( $6.145 > 2.002$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ).

- c. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dalam hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0.465, nilai thitung sebesar 6.270 lebih besar dari 2.002 ( $6.270 > 2.002$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ).

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Nurjaya, 2021).

**Tabel 3.** Uji Koefisien Determinasi secara simultan variabel etos kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .836 <sup>a</sup> | .699     | .689              | 2.620                      |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas, bahwa nilai kontribusi (Adjusted R Square) variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,689. Artinya etos kerja dan disiplin kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (Irawan & Handayani, 2018). Pengujian dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F (Ftabel) dengan nilai Fhitung yang terdapat pada tabel ANOVA.

etos kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.544. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.465, nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6.270 > 2.002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ). Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan tafsiran, jika disiplin kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.465. Hasil analisis menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai kontribusi sebesar 0.689, nilai Fhitung sebesar  $66.221 > 3.15$ , nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  hal tersebut sejalan dengan

**Tabel 4.** Uji simultan (Uji F)

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |       |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
| 1                  | Regression | 908.981        | 2  | 454.491     | 66.221 | .000a |
|                    | Residual   | 391.202        | 57 | 6.863       |        |       |
|                    | Total      | 1.300.183      | 59 |             |        |       |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Disiplin Kerja

b. DependentVariable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 66.221 lebih besar dari Ftabel sebesar 3.15 ( $66.221 > 3.15$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Mamminanga, 2019) menyatakan bahwa etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.544, nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $6.145 > 2.002$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ). Artinya  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan tafsiran, jika

penelitian (Barsah & Ridwan, 2020) bahwa etos kerja dan disiplin secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya etos kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.63 pada indikator perasaan seorang karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus  $Y = a + \beta_1 X_1$ , dengan hasil  $Y = 0.911 + 0.544X_1$ . dan berdasarkan hasil uji t antara variabel etos kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai thitung >

ttabel ( $6.145 > 2.002$ ) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.47 pada indikator frekuensi kehadiran. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana dengan rumus  $Y = a + \beta_2 X_2$ , dengan hasil  $Y = 0.911 + 0.465 X_2$ . dan berdasarkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan didapatkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6.270 > 2.002$ ) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Ading Sunarto, 2021) bahwa disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo sudah baik dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.68 pada indikator kuantitas kerja. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Edutek Solusindo dengan uji regresi linier berganda dengan rumus  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ , dengan hasil  $Y = 0.911 + 0.544 X_1 + 0.465 X_2$ . dan hasil uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $66.221 > 3.15$ ). dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,689 atau 68,9% sedangkan sisanya sebesar 0,311 atau 31,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian (HUSAIN, 2018) bahwa disiplin mempengaruhi kinerja karyawan.

## PENGHARGAAN

Dalam hal ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih, baik secara langsung maupun tidak langsung, kepada semua kontributor yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih atas saran, komentar dan bantuannya. Kami berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirul Mukminin, Akhmad Habibi, Lantip Diat Prasajo, L. Y. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. In UNY Press. Retrieved from <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132254846/penelitian/BUKU MSDM LANTIP.pdf>.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.
- 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>.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>.
- Hakim, A. (2009). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami).
- HUSAIN, B. A. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(No1, Juli), 1–18. Retrieved from <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650>.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. Widya Cipta, II(1), 1–7. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>.
- Lawu, S. H. (2019). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA CABANG PEMUDA JAKARTA TIMUR. Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, 2(No.1), 51–60. Retrieved from [https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-\(OJS-Manajerial-2019\).pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/257620/Pengaruh-Etos-Kerja-Terhadap-Kinerja-Karyawan-(OJS-Manajerial-2019).pdf).
- Mamminanga, I. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

- Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 1(1), 11–21. Retrieved from file:///C:/Users/Administrator/Downloads/E06120428361.pdf.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2, Januari 2021), 172–184. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/9086>.
- Panggarbesi, A. A., & Sunarto, A. (2021). Kinerja Karyawan Berbasis Disiplin Dan Motivasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Depok 2. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9972>.
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.
- Sunarto, Ading,. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, SERTA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis– Jakarta Pusat). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18. <https://doi.org/10.32493/jk.v8i1.y2020.p18-38>.
- Sunarto, Ading. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *BANK MANDIRI CLUSTER CILEGON I. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241–250. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269349>.
- Sunarto, Ading. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. Retrieved from <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/504>.
- Sunarto, Ading. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA. *Jurnal Visionida*, 7(1 Juni 2021), 1–13. Retrieved from <https://ojs.unida.ac.id/Jvs/article/view/4356>.
- Sunarto, Ading, & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT . Liebra Permana Gunung Putri Bogor. 9(2), 318–335.
- Sunarto, Ading, Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2020). Business Economics and Education. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(5), 1046–1052.
- Sunarto, Ading, Warni Tanjung, A., & Ellesia, N. (2020). Teacher Performance Based on The Visionary Leadership Style of School, Competency and Work Discipline (Study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College). *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(4), 325–336. Retrieved from <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>.
- Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., D. (2009). Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wahidah, N. R., Andhani, D., & Sunarto, A. (2022). TERHADAP KINERJA STAFF BIRO PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ( UIN ) RADEN INTAN LAMPUNG. 5(1), 57–65.