

## PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MUARA TEMBESI, KABUPATEN BATANGHARI

Ika Oksera<sup>1</sup>, M. Nazori<sup>2</sup>, Muhammad Orinaldi<sup>3</sup>  
[ikaoksera245@gmail.com](mailto:ikaoksera245@gmail.com)<sup>1</sup>, [orinaldi@uinjambi.ac.id](mailto:orinaldi@uinjambi.ac.id)<sup>3</sup>  
UIN STS JAMBI

### ABSTRAK

Kinerja pegawai adalah adalah suatu hasil yang dicapai atas prestasi seseorang yang telah melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kriteria dalam suatu pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten. Batanghari Jambi. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan sampel jenuh dengan total sampel 38 orang yang terdiri dari ASN dan Non ASN. Jenis dan sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan membeirikan kuisisioner kepada seluruh pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Muara Jambi. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, begitupun secara simultan etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan nilai R square 80%.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

### ABSTRACT

*Employee performance is a result achieved based on the achievements of someone who has carried out their duties and responsibilities in accordance with the criteria in a job. The purpose of this research is to see the influence of work ethic and work discipline on the performance of employees at the Muara Tembesi District Office, Kabupaten. Batang Hari Jambi. The sampling technique was a saturated sample with a total sample of 38 people consisting of ASN and non-ASN. The type and source of data used is primary data by giving questionnaires to all employees at the Muara Jambi District Office. The analysis used is multiple linear regression using SPSS software. The research results show that work ethic partially influences employee performance and work discipline also influences employee performance, as well as simultaneously work ethic and work discipline influence employee performance with an R square value of 80%.*

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

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan suatu organisasi, peningkatan kinerja pegawai bisa dilakukan dengan beberapa cara diantaranya seperti Pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang sesuai sehingga bisa memberikan motivasi kepada para pegawai. Dalam organisasi jika para pegawai tidak memiliki kinerja yang baik maka perusahaan atau organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaannya. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja instansi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Setiap lembaga maupun organisasi pemerintah tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai baik itu tujuang jangka pendek ataupun tujuun dalam jangka panjang, untuk mencapai tujuan tersebut sangat diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama sebagai penggerak suatu organisasi, dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas

yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas dan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Novia Ruth Silaen, Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang menjadi faktor utama dalam instansi yang berperan untuk mewujudkan tujuan dari organisasi/perusahaan dalam hal ini yakni instansi. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memperhatikan etos kerja dan disiplin kerja untuk bisa mencapai hasil kerja yang maksimal dan bisa mencapai tujuan dari instansi.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal, antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan oleh perusahaan.

Etos Kerja merupakan suatu sikap yang timbul atas kehendak dan kesadaran diri masing-masing yang didasari oleh sistemorientasi nilai budaya terhadap kerja, yang mana etis bisa dibentuk dari berbagai kebiasaan, penagurh budaya ataupun system nilai yang dipercaya.

Menurut Sinamo, etos merupakan perilaku kerja positif yang berasal dari Kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental dan juga disertai dengan komitmen dan paradigma kerja yang integral. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai akan organisasi itu bisa berkembang dengan baik dan dapat bersaing dalam pangsa pasar. Etos kerja yang dimiliki oleh pegawai bisa menjadi sebagai motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut Salamun dkk. Etos kerja yang dimiliki biasanya dapat dilihat dengan: (1) kerja keras, yakni para pegawai memiliki sifat bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, yakni ketika pegawai menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan ataupun SOP yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, yaitu suatu kebiasaan pribadi para pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh agar tujuan dari instansi itu bisa tercapai .

Berdasarkan Peraturan Bupati Batang Hari Nomor : 58 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan Muara Bulian mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai penyelenggaran, mengkoordinasi, membina dan mengawasi, dan melaksanakan tugas pemerintahan. Kabupatenupaten Batanghari merupakan salah satu Kabupatenupaten yang berada di Provinsi Jambi, yang terdiri dari 8 kecamatan, 14 keluarahan dan 110 desa. Salah satu kecamatan yaitu Kecamatan Muara Tembesi memiliki 14 Desa/Kelurahan dengan total populasi sekitar 34.000 penduduk

dengan luas wilayah  $\pm 419,77$  Km<sup>2</sup> dengan pusat pemerintahan terletak di Kelurahan Kampung Baru.

Berdasarkan observasi awal Etos kerja pegawai Kantor Kecamatan Muara Tembesi dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk mengobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Kurangnya etos kerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam menjalankan tugas atau rendahnya inisiatif akan bisa memberikan dampak terhadap penurunan produktivitas dan efisiensi kerja, dan juga bisa mempengaruhi layanan yang akan diberikan kepada masyarakat sehingga layanan bisa tidak optimal, maka hal tersebut sangatlah penting bagi para pegawai untuk bisa meningkatkan produktivitas organisasi yaitu dengan meningkatkan etos kerja dari masing-masing pegawai

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi operasional dalam sumberdaya manusia yang sangat penting, semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Seorang pegawai yang baik jika memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan, disiplin kerja bisa disebut sebagai seseorang yang harus menaati peraturan instansi atau organisasi serta norma-norma social yang berlaku .

Disiplin kerja menurut para ahli, menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau memberikan hukuman kepada bawahan jika melanggar peraturan maupun prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan atau pegawai yang merupakan pelaksanaan yang teratur dengan menunjukkan sikap kesungguhan didalam suatu kelompok. Disiplin lain, menurut Siswanto disiplin kerja adalah suatu sikap dimana saling menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik lisan maupun tulisan.

Selain itu disiplin kerja berhubungan juga dengan tanggung jawab pegawai untuk Kantor Kecamatan Muara Tembesi masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika Pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugasnya, pegawai cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas. Fenomena ini sering terjadi dan secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi perilaku pegawai .

Berdasarkan data absen yang didapatkan oleh peneliti masih banyak para pegawai persentasi kinerja dibawah 100% terutama para pegawai non ASN dari tingkat kehadiran rata-rata dari Januari hingga maret hanya beberapa pegawai saja yang memiliki persentasi 100% sisanya pegawai lain berada dikisaran 67% - 95%, selain kehadiran masih banyak para pegawai non asn yang berada di Kantor Kecamatan Muara Tembesi yang sering kali datang terlambat, tidak absen ketika jam istirahat begitupula pada saat jam masuk Kembali banyak dari mereka yang tidak melakukan absen. Selain itu banyak dari mereka yang memilih untuk pulang cepat diluar jam kerja hal ini tentunya sangat tidak baik dan sering terjadi pada minggu ke empat tiap bulannya. Sedangkan para pegawai ASN masih lebih

baik dibandingkan dengan Non ASN, walaupun secara rata-rata persentase kehadiran para pegawai dari 22 total ASN hanya 8 pegawai yang memiliki persentase 100% dari Januari hingga Maret, sisanya persentase kehadiran berada dikisaran 92% - 98% lebih baik dibandingkan dengan pegawai Non ASN. Akan tetapi dari kedisiplinan pegawai Non ASN juga masih ada yang beberapa pulang lebih cepat dari jam kerja, tidak melakukan absen saat istirahat dan saat masuk kembali hal ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Upaten Batanghari Jambi.

Beberapa penelitian terdahulu yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Mogot, dkk hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Yantika, dkk hasil penelitian juga menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ganiar Risma, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dalam kategori yang sangat baik.

Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Erni Sukmawati, dkk hasil penelitian justru menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa, dkk hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini karena etos kerja tidak memiliki kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Afandi mengenai etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Regita hasil penelitian justru menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan research gap yang diperoleh dari Kantor Kecamatan Muara Tembesi tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja, etos kerja, dan disiplin kerja yang belum maksimal, dan masih adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu, maka hal tersebut yang mendasari peneliti tertarik untuk meneliti kembali penelitian ini dengan judul "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Batanghari Jambi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivistic, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan mengumpulkan data dengan instrument penelitian, menganalisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Gambaran Objek Penelitian**

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah para pegawai Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Upaten Batanghari Jambi. Peneliti melakukan

penelitian secara langsung dengan memberikan kuisioner kepada para pegawai. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh dari etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja para pegawai yang berada pada lingkup Kantor Kecamatan Muara Tembesi.

Kecamatan Muara Bulian mempunyai Tugas dan Fungsi sebagai penyelenggaran, mengkoordinasi, membina dan mengawasi, dan melaksanakan tugas pemerintahan. Kabupaten Batanghari merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Jambi, yang terdiri dari 8 kecamatan, 14 kelurahan dan 110 desa. Salah satu kecamatan yaitu Kecamatan Muara Tembesi memiliki 14 Desa/Kelurahan dengan total populasi sekitar 34.000 penduduk dengan luas wilayah ± 419,77 Km<sup>2</sup> dengan pusat pemerintahan terletak di Kelurahan Kampung Baru.

Kecamatan Muara Tembesi berada di antara garis lintang selatan 103°08'32,4". "dengan koordinat 103°14'58,4" LS dan antara 01°32'55,1" BT dan" 01°43'40,6 Bujur Timur. Wilayah ini memiliki iklim tropis, dengan ketinggian yang beragam. sebagian besar terdiri dari tanah datar dengan ketinggian antara 11 hingga 100 meter di atas laut. Permukaan laut sementara yang lainnya berada di ketinggian 101-500 meter. Permukaan laut. Sungai besar yang disebut Sungai Meuruh mengalir melalui Kecamatan Muara Tembesi. Batang Hari and Sungai Tembesi. Kecamatan Muara Tembesi dipimpin oleh Camat Edi Purwanto, SP yang mulai menjabat sebagai camat dari 04 November 2022 hingga saat ini.

VISI Kecamatan Muara Tembesi : Muara Tembesi yang Agamis, Kuat sendi Sosial Budaya, maju aspek Pendidikan dan Tangguh dalam Perekonomia. Misi Kecamatan Muara Tembesi: Mewujudkan Visi Kecamatan Muara Tembesi menetapkan Misi yang harus dilaksanakan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan Pelayanan Pemerintah Umum
- 2) Meningkatkan Ketentraman Dan Ketertiban Wilayah
- 3) Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Melalui Pemberdayaan Sistem Ekonomi Kerakyatan
- 4) Meningkatkan Aktivitas Social Keagamaan Masyarakat
- 5) Meningkatkan Kemandirian Masyarakat Dalam Perencanaan, Pelaksanaan Dan Pengawasan
- 6) Meningkatkan Penyelenggaraan Administrasi Keuangan Dan Kepegawaian

## 2. Profil Responden Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Muara Tembesi yang terdiri dari 38 orang yang akan menjadi responden dalam penelitian ini. Dari jumlah responden 38 orang tersebut akan di berikan kuisioner yang sudah terdapat beberapa pertanyaan ataupun pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dalam kuisioner juga terdapat informasi mulai dari nama, lama bekerja dan jabatan dala Kantor Kecamatan Muara Tembesi.

### 1. Karakteristik Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, responden akan di bagai kedalam beberapa karakteristik yang dimiliki oleh responden yaitu sebagai berikut:

#### a. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total Responden
1	Laki-laki	19
2	Perempuan	19

sumber: Kuisioner,2024

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas diketahui bahwa para pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Muara Tembesi berdasrka jenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai jumlah yang sama yaitu terdiri dari 19 orang laki-laki dan 19 orang perempuan.

b. Lama Bekerja

Tabel 4. 2  
Karakteristik Reponden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Total Responden
1	1 – 5 Tahun	20
2	6 – 10 Tahun	7
3	11 – 15 Tahun	5
4	16 – 20 Tahun	4
5	21 – 25 Tahun	1
6	26 – 30 Tahun	0
7	31 – 35 Tahun	1

Sumber Kuisisioner, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai yang berada di Kantor Kecamatan Muara Tembesi lama bekerja para pegawai tersebut yaitu 1 sampai 5 Tahun dengan total responden 20 orang dan selebihnya berada di lama bekerja diatas 5 tahun, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai yang berada di lingkup Kantor Kecamatan Muara Tembesi di dominasi oleh karyawan yang masih tergolong baru bekerja

c. Bidang/Divisi/Jabatan

Tabel 4. 3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Total Responden
1	Camat	1
2	Sekretaris Camat	1
3	Kepala Seksi	11
4	Kepala Sub Bagian	2
5	Lurah	2
6	Sekretris Lurah	2
7	Pelaksana	14
8	Petugas Adinistrasi Kantor	5

sumber: Kuisisioner, 2024

Berdasarkan hasil kuisisioner pada tabel 4.3 diketahui masing-masing jabatan para pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi sesuai dengan tabel tersebut.

d. Status Kepegawaian

Tabel 4. 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Total Responden
----	--------------------	-----------------

1	Aparatur Sipil Negara	22
2	Non Aparatur Sipil Negara	16

sumber: Absensi, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas diketahui bahwa dari 38 responden yang merupakan aparatur sipil Negara yaitu sebanyak 22 orang dan sisanya yaitu 16 orang merupakan Non Aparatur Sipil Negara yang mana Non Apartur Sipil Negara yaitu sebagai pelaksana dan tanaga administrasi kantor di Kantor Kecamatan Muara Tembesi.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas yaitu dengan melihat nilai sig < 0,05 dan nilai r hitung > r tabel. Adapun nilai r tabel utuk 38 responden adalah sebagai berikut:

n= reponden 38

df = n -2

df = 38-2

df = 36

r tabel : 0,3202

Tabel 4. 5  
Uji Validitas X1 Etos Kerja

Variabel	Nilai r hitung	Nilai sig
X1.1	0,796	0,000
X1.2	0,737	0,000
X1.3	0,678	0,000
X1.4	0,794	0,000
X1.5	0,762	0,000
X1.6	0,804	0,000

sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas untuk variabel X1 yaitu etos kerja diketahui seluruh pertanyaan yang terdapat pada variabel tersebut dikatakan valid karena seluruh pertanyaan dengan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,3202 dan nilai sig < 0,05 berdasaraka hal tersebut pertanyaa pada variabel X1 valid.

Tabel 4. 6  
Uji Validitas X2 Disiplin Kerja

Variabel	Nilai r hitung	Nilai sig
X2.1	0,823	0,000
X2.2	0,862	0,000
X2.3	0,883	0,000
X2.4	0,895	0,000

sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas untuk variabel X2 yaitu disiplin kerja diketahui seluruh pertanyaan yang terdapat pada variabel tersebut dikatakan valid karena seluruh pertanyaan dengan nilai r hitung > r tabel yaitu 0,3202 dan nilai sig < 0,05 berdasaraka hal tersebut pertanyaa pada variabel X2 valid.

Tabel 4. 7  
Uji Valditas Y Kinerja Pegawai

Variabel	Nilai r hitung	Nilai sig
Y.1	0,817	0,000
Y.2	0,862	0,000
Y.3	0,917	0,000
Y.4	0,614	0,000
Y.5	0,818	0,000

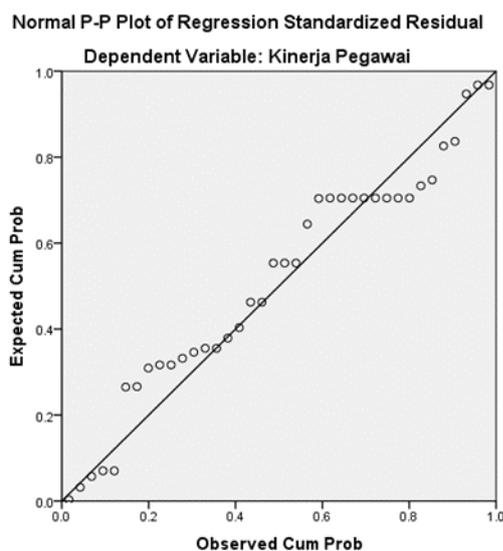
sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas untuk variabel Y yaitu Kinerja Pegawai diketahui seluruh pertanyaan yang terdapat pada variabel tersebut dikatakan valid karena seluruh pertanyaan dengan nilai r hitung  $>$  r tabel yaitu 0,3202 dan nilai sig  $<$  0,05 berdasaraka hal tersebut pertanyaa pada variabel Y valid.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Berdasarkan pada Gambar 4.1 di ketahui bahwa hasil uji normalitas P-Plot pada gambar di bawah menunjukkan bahwa seluruh data menyebar dan berada pada garis diagonal dan mengikuti arah grafik sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot

### b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 8  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai tolerance	Nilai VIF
X1 etos Kerja	0,498	2,009
X.2 Disiplin Kerja	0,498	2,009

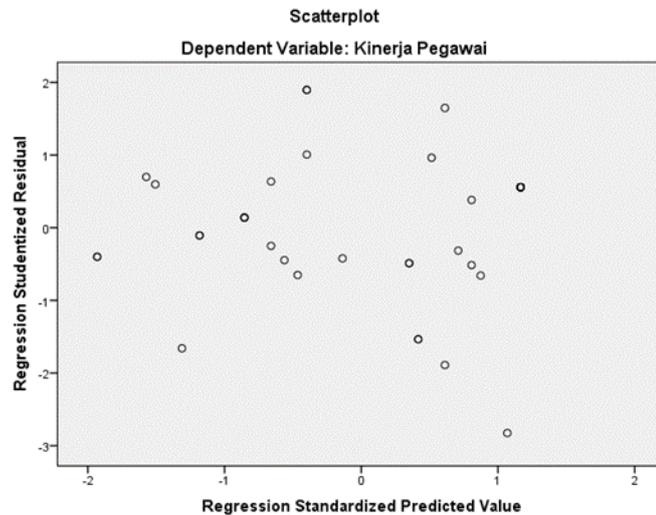
sumber: hasil olah data

Berdasarkan pengambilan kesimpulan untuk uji ultikolinearitas yaitu jika nilai tolerance  $>$  0,010 dan nilai VIF  $<$  10 maka tidak terjadi multikolineariatas, berdarakan hal tersebut dapat dilihat pada tabel 4.8 nilai tolerance 0,498  $>$  0,010 dan nilai VIF 2,009  $<$  10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel bebas yaitu etos kerja dan disiplin kerja atau tidak adanya korelasi anatar variabel bebas.

### c) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 4.2 di bawah dapat dilihat titik titik menyebar diatass dan

di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga bisa dikatakan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas atau tidak terjadi kesamaan varian dari residual.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Hipotesis  
a) Uji T (Parsial)

Dasar pengambilan keputusan untuk uji T (Parsial) yaitu dengan melihat nilai sig < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel. Adapun nilai r tabel untuk 38 responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= t(a/2 : n-k-1) \\
 a &= 5\% = t(0,05/2 : 38-2-1) \\
 &= 0,025 : 35 \\
 &= 2.03011
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 9  
Hasil Uji T Parsial X1

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.251	3.012		.747	.460
Etos Kerja	.721	.111	.735	6.506	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

sumber: hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai t hitung 6,506 > t tabel 2.03011 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1 etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya Ha1 dapat di terima.

Tabel 4. 10  
Hasil Uji Validitas X2

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	4.531	1.557		2.910	.006
Disiplin Kerja	.982	.088	.881	11.155	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

sumber: hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai t hitung  $11,155 > t$  tabel 2.03011 dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya Ha2 dapat di terima.

Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan anatar variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupatenupaten Batanghari Jambi.

b) Uji F (Simultan)

Tabel 4. 11  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	186.375	2	93.188	70.151	.000 <sup>b</sup>
Residual	46.493	35	1.328		
Total	232.868	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja					

sumber: hasil olah data

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 diatas diketahui bahwa nilai f hitung 70,151  $> f$  tabel 3,27 dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa Ha dapat diterima artinya berdasarkan variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupatenupaten Batanghari Jambi.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 12  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.705	2.015		.846	.403
Etos Kerja	.219	.105	.223	2.082	.045
Disiplin Kerja	.806	.119	.723	6.750	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

sumber: hasil olah data

Berdasarkan pada tabel 4.12 diatas diketahui bahwa nilai a yaitu 1,705 dan nilai b1 nilai koefisien regresi X1 etos kerja adalah 0,045 artinya variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel etos kerja akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,045 begitupun dengan variabel X2 disiplin kerja nilai

b2 koefisien regresi X2 disiplin kerja adalah 0,000 dan artinya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada tabel 4.13 di bawah diketahui bahwa nilai r square adalah 0,800 atau 80% yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 80%, sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 <sup>a</sup>	.800	.789	1.153
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etos Kerja				

sumber: hasil olah data

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecaatan Muara Tembesi, Kabupaten Batanghari Jambi.

#### 1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji t pada penelitian ini diketahui nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Batanghari Jambi, selain itu hasil regresi linear berganda diketahui bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel etos kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,045.

Etos kerja merupakan serangkaian perilaku kerja positif yang berawal pada kerjasama yang erat, keyakinan fundamental, disertai dengan komitmen yang total pada paradigma kerja yang internal. Etos kerja yang tinggi seharusnya dimiliki setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi pada setiap pegawai, kalau tidak ada organisasi sulit untuk berkembang, dan memenangkan setiap persaingan dalam merebut mangsa pasarnya. Implementasi etos kerja islam adalah setiap pribadi muslim mampu dan memiliki etos kerja yang sesuai dengan tuntunan al quran dan al hadist, sehingga ia menjadi pribadi yang profesional, handal dan produktif. Sikap kerja yang baik sangat berpengaruh dalam meningkatkan performa karyawan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebuah organisasi harus memperkuat etos kerja melalui pelatihan, menciptakan budaya kerja positif, dan memberikan insentif yang pantas. Oleh karena itu, karyawan akan merasa lebih termotivasi, produktif, dan menunjukkan kinerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ganiar Risma dan M Yahya dengan judul pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah Kota Bandung, hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nurjana, dkk dengan judul penelitian pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil uji t pada penelitian ini diketahui nilai sig  $0,000 < 0,05$  yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupaten Batanghari Jambi,

selain itu hasil regresi linear berganda diketahui bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Disiplin merupakan suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi, disiplin bisa terbentuk dari kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan menerima sanksi apabila melanggarnya. Disiplin dalam bekerja berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawai di kantor kecamatan Muara Tembesi. Dengan menerapkan tingkat disiplin yang tinggi dalam bekerja, kantor kecamatan dapat meningkatkan kinerja, mutu layanan, dan efisiensi kerja. Hal ini akan membawa manfaat positif bagi kepuasan masyarakat dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi kantor kecamatan untuk terus meningkatkan dan menjaga tingkat disiplin kerja dengan cara membuat kebijakan, memberikan pelatihan, dan memberikan insentif yang tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza Nurul Ichsan, dkk dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan ajudan jenderal daerah militer-I bukit barisa medan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, selain itu penelitian Ganiar Risma dan M Yahya dengan judul pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah Kota Bandung, hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa nilai  $\text{sig } 0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan berdasarkan variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupatenupaten Batanghari Jambi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja dan disiplin kerja mampu menambah pengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil dari koefisien determinasi diketahui bahwa nilai  $r^2$  adalah 0,800 atau 80% yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 80%, sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kinerja menurut Robbins adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, dengan indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Menurut Novia Ruth Silaen, Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas tinggi. Organisasi perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja di antara pegawai, seperti melalui pelatihan, penghargaan, dan penegakan aturan. Dengan demikian, Kantor Kecamatan Muara Tembesi dapat mencapai kinerja yang optimal dan memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ganiar Risma dan M Yahya dengan judul pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

pada badan pendapatan daerah Kota Bandung, hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai selain itu penelitian oleh Nurjana, dkk dengan judul penelitian pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji t variabel X1 etos kerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupatenupaten Batanghari Jambi.
2. Hasil uji t variabel X2 disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Di kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupatenupaten Batanghari Jambi.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersaa-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Muara Tembesi, Kabupatenupaten Batanghari Jambi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahidah. "Disiplin Kerja Dalam Islam." *Jurnal Manajemen Ide Dan Inspirasi* 2, No. 1 (2015): 145–54.
- Afandi, Arif. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk Sikaping." *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabupatenau* 1, No. 1 (30 Juni 2021): 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>.
- Aqsariyanti, Lisa, Herman Sjahrudin, Dan Nurlaely Razak. "Pengaruh Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 2019. <https://doi.org/10.31219/osf.io/ue73v>.
- Basri, Syamsurijal, Dan Abdul Saman. "Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar." *Jikap Pgsd: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan* 4, No. 1 (14 Januari 2020): 71. <https://doi.org/10.26858/jkp.v4i1.12048>.
- Butarbutar, Marisi, Sudung Simatupang, Dan Midun Sianturi. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar." *Jurnal Manajemen*, 2021.
- Erri, Dirgahayu, Ajeng Puji Lestari, Dan Hasta Herlan Asymar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta." *Jurnal Inovasi Penelitian* 9 (Februari 2021): 1897–1905.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen* 3, No 1 (2019).
- Fadli Sandewa. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupatenupaten Banggai Kepulauan." *Jurnal Ilmian Clean Government* 1, No. 2 (Juni 2018): 90–110.
- Ferry Setiawan, Dan Kartika Dewi. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah." *Jurnal Bali : Universitas Udayana*, 2014.
- Firdausyi, Aulia Regita. "Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupatenupaten Semarang)," No. 1 (2022).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- Ghozali, Imam, Dan Ratmono. D. *Aplikasi Analisis Multivariate Dan Ekonometrika: Teori Konsep Dan Aplikasi Dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Uiniversitas Diponegoro, 2013.

- Hardiansyah, Rian Oztary. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang).” Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, Dan Lukman Nasution. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28, No. 2 (1 Agustus 2020): 187. <https://doi.org/10.46930/Ojsuda.V28i2.625>.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Edisi 5. Pt Raja Grafindo Persada, 2019.
- Kirom, Cihwanul. “Etos Kerja Dalam Islam.” *Tawazun : Journal Of Sharia Economic Law* 1, No. 1 (31 Maret 2018): 57. <https://doi.org/10.21043/Tawazun.V1i1.4697>.
- Meilinda, Rineska, Ading Sunarto, Dan Nindie Ellesia. “Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Global Edutek Solusindo Di Tangerang Selatan.” *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 5, No. 1 (28 Maret 2022): 19–26. <https://doi.org/10.33753/Madani.V5i1.187>.
- Mogot, H Y, C Kojo, V P K Lengkong, Dan Pengaruh Gaya. “Pengaruh Gaya Kepemimoian, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ot Pln Cabang Mando,” 2019.
- Muhammad Subhan, dkk. "Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia". Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.
- Mushaf Al-Qur'an Al-Wahid. (Bandung: PT Sinar Baru Algensindo, 2018)
- Novia Ruth Silaen, Dan Syamsuriansyah. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- Nurjaya, Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Dan Gunartin Gunartin. “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.” *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, No. 2 (12 Januari 2021): 172. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V4i2.9086>.
- “Peraturan Bupati (Perbup) Kabupatenupaten Batang Hari Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan,” T.T.
- Rian Ivandri Hidayatullah, Ambok Pangiuk, Awal Habibah. "Analisis Etos Kerja Pedagang Iklan Muslim Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga Di Pasar Pulau Temiang Tebo" *Journal Penelitian Ilmu Ekonomi dan Keuangan Syariah* 1, No.4 (19 September 2023)
- Risma, Ganiar, Dan M Yahya Arwiah. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung” 8, No. 1 (2022).
- Rizal, Said Muhammad, Dan Radiman Radiman. “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (30 Maret 2019): 117–28. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3649>.
- Saimatun Nisak, Adityawarman, “Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah” *Diponegoro journal of Islamic economics and business* 1, No. 2 (2021):.
- Salamun, Dan Sumardi. *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jakarta: Cv Eka Putra, 1995.
- Setyawati, Novita Wahyu, Nur Ade Aryani, Dan Endah Prawesti Ningrum. “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat* 3, No. 3 (31 Oktober 2018): 405–12. <https://doi.org/10.36226/Jrmb.V3i3.158>.
- Sianipar, Rohana, Dan Vania Salim. “Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai Pada Pt Timur Raya Alam Damai,” 2019.
- Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, Dan Rahman Hasibuan. “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indoensia Batam.” *Equilibria: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8, No. 2 (8 Desember 2021): 118–28. <https://doi.org/10.33373/Jeq.V8i2.3818>.

- Sugiharjo, R Joko. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja" 2 (2016).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, Dan Zulkifli Zulkifli. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelayihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9, No. 3 (4 November 2020): 461–79. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>.
- Suryata, Yayat. *Nilai-Nilai Etos Kerja Dalam Pluralitas Aliran Pemikiran Islam*. Cirebon: Nurjati Press, 2012.
- Syiva, Siti Putri Nur, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lil'alamin, Dan Sisiawan Putra. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review)" 02 (2023).
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, Dan Yusron Rozzaid. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PemKabupaten Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 4, No. 2 (2018): 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>.