

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP EFETIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA

Muhammad Fawad Fairuz<sup>1</sup>

Program Studi Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia  
Email : [rezyfairuz2018@gmail.com](mailto:rezyfairuz2018@gmail.com)

### **Abstract**

*PT. Post is a State-Owned Enterprise. Looking at the background of the problem in this research is the researcher's reason that PT. Pos Indonesia experienced problems with work discipline and work ethic which had an impact on employee work effectiveness. The research method used was survey. The research instrument was in the form of distributing questionnaires. The sample size in this study was 48 respondents. Data analysis used in this research was Validity test, Reliability test, Classic Assumption test, Multiple linear regression test, Hypothesis test and Coefficient of Determination test. The results of the t test show that the tcount for the Work Discipline variable is (6.556) while the ttable value is (2.010), so it is known that tcount > ttable with a significance value of  $0.000 < \alpha = 0.005$ . The influence of work ethic on employee work effectiveness from the results of the t test shows that the work ethic variable is (-0.782) while the ttable value is (2.010), so it can be seen that tcount < ttable with a significance value of  $0.439 > \alpha = 0.05$ . The influence of work ethic and work discipline simultaneously has a significant effect on employee work effectiveness. It can be seen that the Fcount value is  $29.013 > Ftable 3.20$  with a significance level of  $0.000 < \alpha = 0.05$ . Based on the research conducted in this study, it can be concluded that work discipline and work ethic have a significant effect on the work effectiveness of PT employees. Pos Indonesia partially or simultaneously.*

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

### **1. PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas pada bagian ini yaitu mengelola unsur manusia dengan baik agar kinerja yang dihasilkan bisa memuaskan. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga atau institusi diharapkan mampu terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara optimal dalam bentuk efektivitas kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja pegawainya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan harapan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Efektivitas kerja pegawai merupakan keadaan yang menunjukkan tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengerahan segala sumber daya yang terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Jl. Gedongsongo Raya No. 12 Semarang, 50147, Jawa Tengah, Indonesia

<sup>2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Jl. Gedongsongo Raya No. 12 Semarang, 50147, Jawa Tengah, Indonesia

PT. Pos Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti. Oleh sebab itu, pegawai PT. Pos Indonesia harus efektif dalam bekerja sehingga kinerja dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Persoalan yang muncul adalah bagaimana pegawai dapat menjalankan fungsinya sehingga dalam kerangka proses pencapaian tujuan perusahaan, efektivitas pegawai merupakan faktor yang penting.

Keberadaan disiplin kerja sangat penting dalam keberlangsungan hidup organisasi, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) menyatakan bahwa disiplin adalah usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Oleh karena itu tingginya disiplin kerja pada PT. Pos Indonesia akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan dari perusahaan.

Demikian juga dengan etos kerja efektivitas kerja. Etos kerja memiliki semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras selain itu cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki kedisiplinan dalam pekerjaannya. Etos kerja sangat berdampak dalam peningkatan efektivitas pegawai pada perusahaan. Persaingan saat ini tidak hanya tentang keahlian atau kemampuan untuk bekerja tetapi juga dalam hal tanggung jawab, kejujuran dan kerja keras. Suatu sikap, kebiasaan, ciri-ciri dalam bekerja dikenal dengan etos kerja.

## **2. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Supono & Nurhayati (2018) “Disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan.” (Risma & Arwiah, 2022)

Menurut (Kustini & Sari, 2020) “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaiknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.” (Khoiri et al., 2022)

Tingkat semangat dan disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat dari persentase kehadiran dan keterlambatannya dalam bekerja. Dari hasil rekapitulasi absensi pegawai PT. POS Indonesia selama satu bulan yaitu bulan Mei 2023 didapatkan hasil bahwa pada beberapa satuan kerja mengalami fluktuasi persentase absensi (datang tepat waktu dan keterlambatan) sedangkan pada tidak hadir sehari penuh mengalami peningkatan. Terjadinya fluktuasi serta kenaikan persentase absensi pegawai menandakan bahwa belum stabilnya tingkat kedisiplinan terhadap waktu pada pegawai.

### **Efektivitas Kerja**

Menurut Fathoni (2015:92). “Bagi organisasi, hasil penelitian produktivitas kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Secara umum, pengertian efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas, dan waktu sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.” (Victor, 2020).

Pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif.

### **Indikator Efektivitas Kerja**

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003:105) yaitu:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

c. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Menurut Gibson (2007:28) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja antara lain:

a. Kemampuan

Kemampuan yang dimaksud diatas adalah kemampuan karyawan atau pegawai dalam dirinya baik kemampuan teknis maupun kemampuan umum, koordinasi memerlukan kemampuan ini terutama kemampuan atasan dalam mengarahkan anggotanya untuk mencapai hal-hal yang diinginkan.

b. Keahlian

Keahlian adalah kemampuan spesifik dan menangani masalah teknis tertentu dalam pekerjaan, keahlian melakukan koordinasi penting dimiliki oleh seorang koordinator seperti seorang pemimpin.

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah merupakan suatu kemampuan yang diperoleh dan pengembangan diri melalui penelusuran keilmuan.

d. Sikap

Sikap adalah kepribadian yang tercermin dari wujud perilaku seseorang dengan sikap yang baik maka koordinasi dapat dijalankan dengan baik.

e. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu keinginan.

**Kerangka Berfikir**

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Efektivitas Kerja (Y). Efektivitas Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni Disiplin Kerja  $X_1$  dan Etos Kerja  $X_2$ .

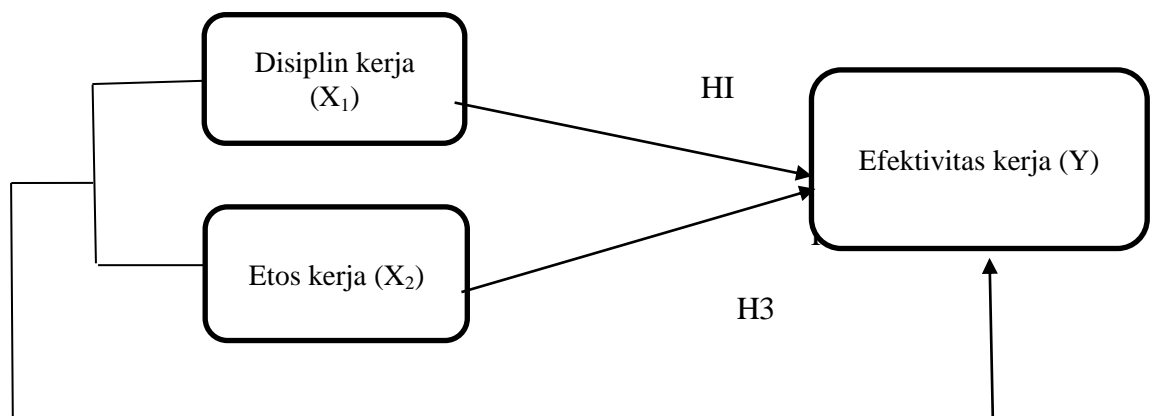
Penelitian ini menggunakan dimensi efektivitas kerja dimana efektivitas kerja pegawai dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai, etos kerja pegawai, tingkat produktivitas pegawai, kepuasan dan pengetahuan. Dalam penelitian ini kedisiplinan kerja pegawai dan etos kerja menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat efektivitas pegawai.

Kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu faktor pengaruh efektivitas kerja, disiplin merupakan keadaan yang memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Terdapat beberapa indikator disiplin kerja antara lain taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan bertanggung jawab.

Etos kerja adalah sebuah nilai yang didasarkan pada ketekunan dan kerja keras sehingga etos kerja dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja, etos kerja memiliki fungsi sebagai pendorong timbulnya perbuatan dan penggambaran dalam beraktivitas.

Kerangka berpikir untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka berpikir ini maka dapat dilihat dalam kerangka berikut :

**Kerangka Berfikir**



## Hipotesis

Menurut Fatihudin (2020 : 81) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan. Bersumber dari kerangka berpikir yang telah dijabarkan maka peneliti membuat dugaan sementara sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja

H2: Terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja terhadap Efektifitas Kerja

H3: Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan survey dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada sample dari populasi yang telah ditentukan. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah 93 orang pegawai PT. Pos Indonesia.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

### Definisi Variabel Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini ialah variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi variabel lain, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikat Efektivitas Kerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain.

### Teknik Pengumpulan Data

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuisisioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau pertanyaan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk pengolahan data adalah teknik regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan pengelolaan data *statistic* yaitu *statistical product and service solution* (SPSS) versi 29.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Deskripsi Data

Deskripsi data adalah merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data ini peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari pengumpulan data kuesioner hasil jawaban responden, dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 48 pegawai pada PT. Pos Indonesia. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solutions* seri.

##### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 29.

##### Analisa Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 29 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 1. Analisa Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,460	4,441		6,184	,000
	X1	1,026	,157	,803	6,556	,000
	X2	-,066	,084	-,096	-,782	,439

Sumber : Data yang diolah peneliti.

Dari hasil analisis linear berganda yang tampak pada tabel diatas dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 27,460 + 1,026 X_1 + -,066 X_2 + e$$

Adapun persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 27,460 artinya jika Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) nilainya adalah 0, maka Efektivitas Kerja Pegawai ( $Y$ ) semakin meningkat
- Koefisien regresi Variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) yaitu Disiplin Kerja Menunjukkan Koefisien yang negatif sebesar (-0,066) dengan demikian dapat diketahui bahwa Etos Kerja tidak meningkatkan Efektivitas kerja Pegawai.
- Koefisien regresi  $X_1$  yaitu Disiplin Kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 1,026 dengan demikian dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja mampu meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai.

##### Uji T Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,460	4,441		6,184	,000
	X1	1,026	,157	,803	6,556	,0000
	X2	-,066	,084	-,096	-,782	,439

Sumber : Data yang diolah peneliti.

Dari hasil tabel 2 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Variabel disiplin Kerja diketahui nilai  $t_{hitung}$  (6,556) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,010) atau dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,000 < \alpha = 0,005$ . Oleh karena itu  $H_2$  diterima artinya etos kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Efektivitas Kerja pegawai PT. Pos Indonesia.

Variabel Etos Kerja diketahui  $t_{hitung}$  (-0,782) lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  (2,010) atau dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,439 > \alpha = 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_1$  ditolak artinya etos kerja tidak berpengaruh secara Parsial terhadap Efektivitas Kerja pegawai PT. Pos Indonesia.

### Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji F pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403,966	2	201,983	23,013	,000 <sup>b</sup>
	Residual	313,284	45	6,962		
	Total	717,250	47			

Sumber : Data yang diolah peneliti.

Dari tabel 7 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $29,013 > 3,20$  dan nilai signifikan =  $0,000, < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja pegawai PT. Pos Indonesia

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan analisis faktor menggunakan alat bantu SPSS. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner layak untuk diteliti. Uji validitas dilakukan kepada 48 responden pegawai  
*JUREKAMA Vol. 1 No. 2 Juli- Desember 2023*

PT. Pos Indonesia. Pernyataan dinyatakan valid atau layak apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)**

Variabel	Kode item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Efektivitas Kerja	1	0,554	0,284	Valid
	2	0,621	0,284	Valid
	3	0,681	0,284	Valid
	4	0,728	0,284	Valid
	5	0,614	0,284	Valid
	6	0,716	0,284	Valid
	7	0,572	0,284	Valid
	8	0,545	0,284	Valid
	9	0,578	0,284	Valid
	10	0,658	0,284	Valid
	11	0,563	0,284	Valid
	12	0,534	0,284	Valid
	13	0,728	0,284	Valid
	14	0,716	0,284	Valid

Sumber : Data yang diolah peneliti

## 5. SIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan melalui bantuan program SPSS mengenai pengaruh maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ada 34 pertanyaan, dari semua pertanyaan tersebut menunjukkan valid karena  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{tabel}$ .
2. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa telah terjadi reliabel karena  $r_{alpha}$  lebih besar dari standar koefisien dan pertanyaan tersebut dinyatakan handal.
3. Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa efektivitas pegawai (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja ( $X_1$ ) dan etos kerja ( $X_2$ ).
4. Hasil perhitungan melalui olah data, nilai  $t$  variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) sebesar 6,556 dan nilai  $t$  variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) sebesar (-0,782) dengan signifikan masing-masing 0,439 dan 0,000.

Pengujian dengan determinasi berfungsi mengukur persentase total di jelaskan oleh regresi. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh dalam analisis regresi berganda di peroleh angka koefisien determinasi dengan R Square sebesar 0,563. Hal ini berarti bahwa 56,3% variasi variabel efektivitas kerja pegawai dapat di jelaskan oleh variabel disiplin kerja dan etos kerja, sedangkan sisanya yaitu 43,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

## Daftar Pustaka

- Darmawan, D. Putra, A. R. (2022) Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon* 5 (1)
- Djawa, S. K. (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Emor (Ekonomi Manajemen Orientasi Riset)*, 1(1), 20–34.
- Fatihudin, D. (2020). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akutansi Dari Teori Ke praktek*. Zaifatama.
- Risma, G, & Arwiah. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.
- Ghozali, I., (2011). teknik analisis regresi berganda. *In Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. *In PT.Bumi Aksara*.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 13(2)
- Khoiri, Mahmud et al. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung Ekonomis. *Journal of Economics and Business*, 6(2)
- Rahayu, D, Indah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintaince Departemen PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.43 No 1, 1-9.
- S. Suryadi., K. Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5 (1)
- Salamun, et al. 1955. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta : Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). *In Metodologi Penelitian*.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Skripsi, Tesis dan Disertasi*. ANDI OFFSET.
- Sri , R., & Ade, J. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* vol.9 No.2., 153-160.
- Toto, Tasmara. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Unaradjan, Dolet. (2018). *Faktor - Faktor Penghambat Disiplin Kerja*. Yogyakarta : Rineka Cipta

---

V, Victor. (2020) Analisis Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada