

## PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA MEDIA NUSA PURNAMA JAKARTA BARAT

Siska Amelia<sup>1</sup>, Raden Yeti Sumiaty, S.E., M.M.<sup>2</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [chikamel22@gmail.com](mailto:chikamel22@gmail.com)<sup>1</sup>[dosen02250@unpam.ac.id](mailto:dosen02250@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study is to determine the influence of work ethic and work discipline on employee performance at PT Citra Media Nusa Purnama, West Jakarta, both partially and simultaneously.*

**Methods.** *The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling using a sample of 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis tests.*

**Results.** *The result of this study is that work ethic has a partial effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 25.109 + 0.361 X_1$ . The correlation coefficient of 0.366. The hypothesis test was obtained by calculating  $t > t$  table or  $(3.048 > 2.001)$ . Work discipline has a partial effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 16.509 + 0.572 X_2$ . The correlation coefficient of 0.551. The hypothesis test was obtained by calculating  $t > t$  table or  $(5.110 > 2.001)$ . Work ethic and work discipline have a simultaneous effect on the performance of PT Citra Media Nusa Purnama employees with the regression equation  $Y = 15.413 + 0.075 X_1 + 0.526 X_2$ . The value of the correlation coefficient was obtained at 0.554, meaning that the independent variable with the bound variable had a strong level of influence. The hypothesis test was obtained with an  $F$  value calculated  $> F$  table or  $(13.076 > 3.150)$ .*

**Implications.** *A strong work ethic and good work discipline can improve relationships among employees, reduce conflicts, and enhance teamwork. This will ultimately lead to a more harmonious and efficient work environment.*

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

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat baik secara parsial maupun simultan.

**Metode.** Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dengan menggunakan sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

**Hasil.** Hasil penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 25,109 + 0,361 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,366. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(3,048 > 2,001)$ . Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi  $Y = 16,509 + 0,572 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,551. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(5,110 > 2,001)$ . Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Media Nusa Purnama dengan persamaan regresi  $Y = 15,413 + 0,075 X_1 + 0,526 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,554 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau

(13,076 > 3,150). Dengan demikian maka  $H_{03} = 0$  ditolak dan  $H_{a3} \neq 0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama.

**Implikasi.** Etos kerja dan disiplin kerja yang baik dapat memperbaiki hubungan antar karyawan, mengurangi konflik, serta meningkatkan kerjasama dalam tim. Hal ini akan berujung pada lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien.

**Kata Kunci.** Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

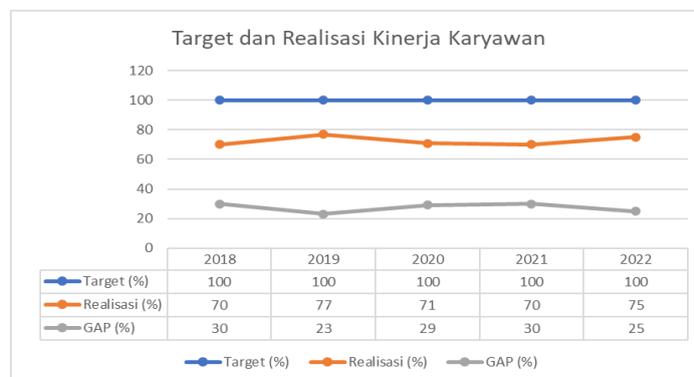
## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan asset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka Panjang. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal oleh pihak manajemen sumber daya manusia, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu penekatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja dalam suatu organisasi.

PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jurnalistik khususnya di bidang media percetakan (koran). PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat ini memiliki 340 karyawan yang bergerak dibidangnya masing-masing, jumlah karyawan yang tidak banyak membuat hubungan antara sesama karyawan terjalin erat dan memudahkan pemimpin untuk menilai kinerja karyawan secara personal, dalam hal ini perusahaan akan memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan setiap tahunnya melalui etos kerja, kedisiplinan, kemampuan dan hubungan kerja sama dalam tim, hal ini perlu dilakukan agar menjadi dorongan terhadap karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawainya. Menurut Afandi, (2018: 83) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika". Karyawan merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat, oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan itu sendiri. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama belum optimal hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya sasaran atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang seharusnya dapat tercapai. Kinerja karyawan yang belum optimal menjadi salah satu masalah di PT Citra Media Nusa Purnama yang harus segera diperbaiki guna mencapai tujuan perusahaan. Berikut data target dan realisasi yang dicapai karyawan PT Citra Media Nusa Purnama selama tahun 2018-2022 pada gambar berikut ini.



Sumber: Data PT Citra Media Nusa Purnama, 2023

**Gambar 1. Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama 2018-2022**

Berdasarkan gambar 1.1 diatas dapat dilihat dari tahun 2018 sampai tahun 2022 realisasi kerja pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat mengalami peningkatan dan penurunan realisasi walaupun peningkatan yang terjadi juga belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2018 pencapaian realisasi kerja (70%), tahun 2019 (77%), tahun 2020 (71%), tahun 2021 (70%) dan tahun 2022 (75%). Pada tahun 2020 dan 2021 realisasi dari target yang ditetapkan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2019. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Divisi Sirkulasi Distribusi, Marketing dan Sales pada PT Citra Media Nusa Purnama belum maksimal.

Menurut departemen personalia dan umum, kinerja turun naik tersebut disebabkan tidak adanya kekompakan antar karyawan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan secara bersama-sama karena mereka menganggap pekerjaan itu bukan jobdesc kerjanya sendiri, sehingga hasil kerja kurang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti beberapa kendala terkait SDM yang dihipotesis berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat adalah tentang problematika yang terjadi dan berkaitan dengan etos kerja dan disiplin kerja PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat seperti kurangnya rasa tanggung jawab dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya serta masalah kurangnya karyawan mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan dan absensi dimana seringkali karyawan tidak melakukan absen dikarenakan *work from home* padahal telah tersedia absensi online. Serta terlambat saat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa kabar yang jelas. Apabila hal ini terus menerus terjadi, maka dapat merugikan instansi karena etos kerja dan disiplin kerja yang rendah dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi dan akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih cepat.

Menurut Priansa, (2018: 283) bahwa "Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan".

**Tabel 1. Hasil Pra-Survey Etos Kerja Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama**

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian				Persentase
			Ya	%	Tidak	%	
1	Kerja Keras	Saya bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan tim dan perusahaan.	5	25%	15	75%	100%
2	Disiplin	Saya mematuhi aturan dan prosedur perusahaan dengan konsisten.	9	45%	11	55%	100%
3	Jujur	Saya selalu mementingkan kejujuran dalam segala aspek pekerjaan saya.	12	60%	8	40%	100%
4	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan proyek yang saya tangani.	8	40%	12	60%	100%
5	Rajin	Saya rajin dan tekun dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya tangani	10	50%	10	50%	100%

Sumber: Data PT Citra Media Nusa Purnama, 2024

Hasil pra-survey di atas menunjukkan bahwa pada indikator kerja keras (25%), indikator disiplin (55%), indikator jujur (60%), indikator tanggung jawab (40%), dan indikator rajin (50%). Sehingga rendahnya etos kerja karyawan dapat dilihat pada indikator kerja keras (25%) dan indikator tanggung jawab (40%). Kedua indikator tersebut menghasilkan persentase yang lebih rendah dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Dapat disimpulkan masih ada beberapa karyawan PT Citral Media Nusa Purnama yang kurang bekerja keras untuk mencapai tujuan tim dan perusahaan serta ada beberapa tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan kurang sesuai dengan target dan sasaran khususnya pada divisi sirkulasi distribusi, marketing dan sales.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Afandi, (2018: 11) bahwa "Pengertian disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban."

**Tabel 2. Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan PT Citra Media Nusa Purnama**

No	Indikator	Pernyataan	Penilaian				Persentase
			Ya	%	Tidak	%	
1	Kehadiran	Saya secara konsisten hadir ditempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.	7	35%	13	65%	100%
2	Ketaatan Terhadap Peraturan Kerja	Saya selalu mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan.	9	45%	11	55%	100%
3	Ketaatan Terhadap Standar Kerja	Saya selalu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.	6	30%	14	70%	100%
4	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	Saya responsif terhadap risiko dan masalah di lingkungan kerja.	10	50%	10	50%	100%
5	Bekerja Etis	Saya selalu bertindak dengan integritas dan etika dalam semua aspek pekerjaan saya.	12	60%	8	40%	100%

Sumber: Data PT Citra Media Nusa Purnama, 2024

Hasil pra-survei di atas menunjukkan bahwa pada indikator kehadiran (35%), indikator ketaatan terhadap peraturan kerja (45%), indikator ketaatan terhadap standar kerja (30%), indikator tingkat kewaspadaan tinggi (50%), bekerja etis (60%). Dapat disimpulkan terdapat dua indikator yang memiliki persentase lebih rendah yaitu pada indikator kehadiran (35%) dan indikator ketaatan terhadap standar kerja (30%). Hal ini dapat diartikan karyawan kurang memperhatikan permasalahan absensi dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT Citra Media Nusa Purnama.

## 2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

### Etos Kerja

Menurut Priansa, (2018: 283) “etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan”.

Maharani dan Efendi, (2019: 25) “etos kerja adalah karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal”.

Dari pemaparan para ahli di atas dapat disimpulkan etos kerja adalah sekumpulan perilaku positif yang dibangun dalam keyakinan utama yang digabungkan dengan kewajiban mutlak terhadap pandangan dunia kerja yang integral. Menurutnya, jika seorang, organisasi, atau komunitas berpegang pada pandangan dunia kerja, menaruh perhatian, dan fokus pada pandangan dunia kerja, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja yang jelas. Itulah yang menjadi etos kerja dan budaya kerja keras.

### Disiplin Kerja

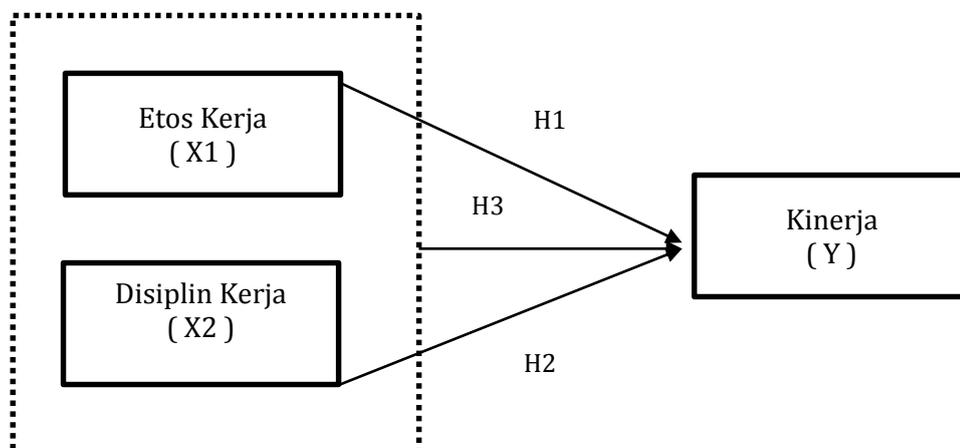
Menurut Afandi (2018: 11) pengertian “disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercemin dan perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan mengikat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

### Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Sugiyono (2017:63), "Menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

### Hipotesis 1

$H_{01} = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh antara etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat.

$H_{a1} \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh antara etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat.

### Hipotesis 2

$H_{02} = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat.

$H_{a2} \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat.

### Hipotesis 3

$H_{03} = 0$  : Diduga tidak terdapat pengaruh antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat.

$H_{a3} \neq 0$  : Diduga terdapat pengaruh antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat.

## 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:89) "Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat. Menurut Sugiyono (2017:80) "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Dari teori di atas, populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Divisi Sirkulasi Distribusi, Marketing dan Sales sebanyak 62 orang karyawan PT Citra Media Nusa Purnama Jakarta Barat. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2017:81) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Masih menurut Sugiyono (2017:85) "menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel karyawan bagian Divisi Sirkulasi Distribusi, Marketing dan Sales sebanyak 62 orang karyawan PT Citra Media Nusa Purnama.

## 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Uji Normalitas

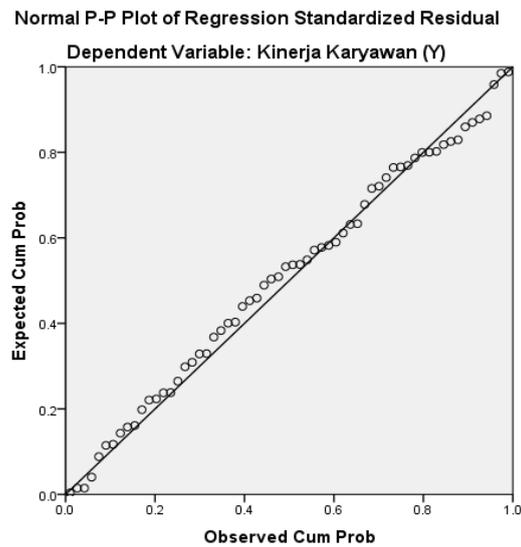
Tabel 3. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47222461
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.054
Test Statistic		.062

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>cd</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2-Tailed) yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,050 atau  $0,200 > 0,050$ , maka data pada penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber: Data primer diolah, 2024

**Gambar 2. Grafik Propability Plot**

Pada gambar diatas, menunjukkan penyebaran titik mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.15 Hasil Pengujian Multikolinearitas**

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Etos Kerja (X1)	0,673	1,486
Disiplin Kerja (X2)	0,673	1,486

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel diatas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu etos kerja sebesar 0,673 dan disiplin kerja sebesar 0,673, dimana kedua nilai tersebut  $> 0,1$  dan nilai VIF variabel etos kerja sebesar 1,486 serta disiplin kerja sebesar 1,486 dimana nilai tersebut  $< 10$ . Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.284	3.531	2.186

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil dari uji autokorelasi menghasilkan nilai Durbin-Watson 2,186, berdasarkan pedoman autokorelasi Durbin-Watson (DW) nilai tersebut masuk ke dalam kriteria “1,550 – 2,460” artinya tidak ada autokorelasi.

### Uji Heteroskedastisitas

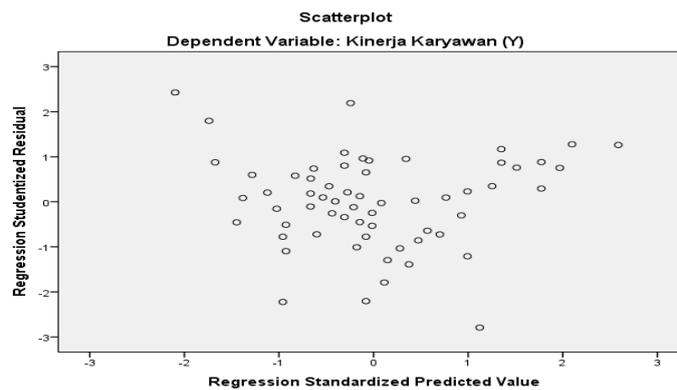
**Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.420	2.957		.142	.888
	Etos Kerja (X1)	.144	.080	.279	1.804	.076
	Disiplin Kerja (X2)	-.083	.084	-.152	-.987	.328

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variabel etos kerja (X1) diperoleh nilai Sig sebesar 0,076 dan disiplin kerja (X2) diperoleh nilai Sig sebesar 0,328 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Dengan demikian refression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data primer diolah, 2024

**Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot**

Berdasarkan hasil gambar diatas, titiktitk pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.109	4.553		5.515	.000
	Etos Kerja (X1)	.361	.118	.366	3.048	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regrei  $Y = 25,109 + 0,361 X1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkann sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 25,109 diartikan bahwa jika variabel etos kerja ( $X1$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 25,109.
- Nilai koefisien regresi etos kerja ( $X1$ ) sebesar 0,361 diartikan bahwa apabila variabel etos kerja ( $X1$ ) dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,361 *point*.

**Tabel 4.19 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja ( $X2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.509	4.405		3.748	.000
	Disiplin Kerja ( $X2$ )	.572	.112	.551	5.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regrei  $Y = 16,509 + 0,572 X1$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkann sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 16,509 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja ( $X2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 16,509.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X2$ ) sebesar 0,572 diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja ( $X2$ ) dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,572 *point*.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Etos Kerja ( $X1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.413	4.822		3.197	.002
	Etos Kerja ( $X1$ )	.075	.130	.076	.576	.567
	Disiplin Kerja ( $X2$ )	.526	.137	.507	3.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regrei  $Y = 15,413 + 0,075 X1 + 0,526 X2$ . Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkann sebagai berikut:

- Nilai persamaan konstanta sebesar 15,413 diartikan bahwa jika variabel etos kerja ( $X1$ ) dan disiplin kerja ( $X2$ ) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 15,413.
- Nilai etos kerja ( $X1$ ) sebesar 0,075 diartikan bahwa apabila variabel etos kerja ( $X1$ ) dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,075 *point*.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X2$ ) sebesar 0,526 diartikan bahwa apabila variabel disiplin kerja ( $X2$ ) dinaikkan sebesar 1 unit, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,526 *point*.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.21 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Etos Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Etos Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.366**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	62	62
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.366**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi etos kerja (X1) sebesar 0,366. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai koefisien berada pada rentang “0,250 – 0,500” yang berarti tingkat hubungan etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang cukup kuat.

**Tabel 4.22 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.551**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.551**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi disiplin kerja (X2) sebesar 0,551. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai koefisien berada pada rentang “0,500 – 0,750” yang berarti tingkat hubungan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 4.23 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.284	3,531

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,554. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai koefisien berada pada rentang “0,500 – 0,750” yang berarti tingkat hubungan etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi (R Square)**

**Tabel 4.24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.120	3.914

- a. Predictors: (Constant), Etos Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,120 atau 12% yang mana menunjukkan bahwa etos kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 12% sedangkan sisanya sebesar 88% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.25 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.551 <sup>a</sup>	.303	.292	3.511

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,292 atau 29,2% yang mana menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi faktor lain.

**Tabel 4.26 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 <sup>a</sup>	.307	.284	3.531

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Adjusted R square sebesar 0,284 atau 28,4% yang mana menunjukkan bahwa secara simultan etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 28,4% sedangkan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi faktor lain.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.27 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.109	4.553		5.515	.000
	Etos Kerja (X1)	.361	.118	.366	3.048	.003

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,048 > 2,001) hal tersebut juga dipersedang dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,003 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama.

**Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.509	4.405		3.748	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.572	.112	.551	5.110	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5.110 > 2,001) hal tersebut juga dipersedang dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 4.29 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.982	2	162.991	13.076	.000 <sup>b</sup>
	Residual	735.437	59	12.465		
	Total	1061.419	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja (X1)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F table atau (13,076 > 3,150), hal ini juga dipersedang dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama.

### Pembahasan Penelitian

#### Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 25,109 + 0,361 X_1$ , koefisien korelasi sebesar 0,366 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,120 atau 12% sedangkan sisanya sebesar 88% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis deperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,048 > 2.001) hal ini diperkuat hal ini diperkuat dengan probability significancy 0,003 < 0,05, dengan demikian H<sub>01</sub>= 0 ditolak dan H<sub>a1</sub>≠ 0 diterima, maka etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Hal ini sejakan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019) bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,509 + 0,572 X_2$ , koefisien korelasi sebesar 0,551 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,292 atau 29,2% sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis deperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,110 >

2.001) hal ini diperkuat hal ini diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_{02} = 0$  ditolak dan  $H_{a2} \neq 0$  diterima, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Media Nusa Purnama. Hal ini sejakan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief Budi Santoso, Fitriyanti (2020) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,413 + 0,075 X_1 + 0,526 X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan terikat diperoleh sebesar 0,554 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,284 atau 28,4% sedangkan sisanya 71,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis F hitung  $> F$  tabel atau  $(13,076 > 3,150)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan probability significancy  $0,000 < 0,05$ , Dengan demikian maka  $H_{03} = 0$  ditolak dan  $H_{a3} \neq 0$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmar Barsah, Asep Ridwan (2020) bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## **5. Kesimpulan**

Kompetensi Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil Analisa serta pembahasan mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

- Etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 25,109 + 0,361 X_1$ . Koefisien korelasi sebesar 0,366 artinya keduanya memiliki tingkat pengaruh yang cukup kuat dengan koefisien determinasi sebesar 12%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(3,048 > 2,001)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,003 < 0,05$ .
- Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Media Nusa Purnama, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 16,509 + 0,572 X_2$ . Koefisien korelasi sebesar 0,551 artinya keduanya memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 29,2%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(5,110 > 2,001)$ , hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$
- Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Citra Media Nusa Purnama dengan persamaan regresi  $Y = 15,413 + 0,075 X_1 + 0,526 X_2$ . Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,554 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi 0,284 atau pengaruh secara simultan sebesar 28,4% sedangkan sisanya sebesar 71,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel atau  $(13,076 > 3,150)$ , hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **Daftar Pustaka**

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Arif Yusuf Hamli. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Arif, Rahman, et. Al. (2018). *Pengembangan Aplikasi Pembelajaran TIK Berbasis Web Menggunakan Model Addie Untuk Siswa SMK*. Surabaya: Deepublish
- Bintaro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dewi, P. D., dan Harjono. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.

- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ginting, Desmon. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Gramedia Komputindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Salamun dkk. (2017). *Presepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Sarinah, Mardanela. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekartini. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sri, Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumardjo, Priansa. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Bachtiar, Arifudin, Husain. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Danamon Tbk Cabang bintaro)*. Vol.i, No.3.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264-276.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan*. *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 166.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur*. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM*. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118-128.
- Sumiaty, RY (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di SMA Islam Al-Azhar Bumi Serpong Damai-Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Cerah*, 2 (3).
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Syafrina. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *Jurnal Eko dan Bisnis*. Vol. 8, No. 4.
- Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). *Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1)