

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIKANTOR KECAMATAN SLAHUNG KABUPATEN PONOROGO

Agum Gumelar¹, Umi Farida², Edi Santoso³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email : umifarida899@gmail.com²

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of motivation, discipline, and work ethic on employee performance at the Slahung sub-district office, Ponorogo district. The sample in this study was 41 respondents. The testing stage use include instrument testing, coefficient of determination test and hypothesis testing. The analysis in this study multiple linear regression analysis. The result of this study indicate that: (1) Motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of $2.079 > 2.026$ t table. While the significant value is $0.045 < 0.05$. (2) Discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of $2.061 > 2.026$ t table. While the significant value is $0.046 < 0.05$. (3) Work ethic has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-count value of $2.324 > 2.026$ t table. While the significant value is $0.026 < 0.05$. (4) Motivation, Discipline, and Work ethic simultaneously have a positive and significant effect of employee performance as evidenced by the calculated F value of $7.541 > F$ table 2.86 and the significant value obtained is $0.000 < 0.05$.

Keywords: motivation, discipline, work ethic, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dikantor Kecamatan Slahung Kabupaten Ponorogo.. Sampel dalam penelitian ini yakni 41 responden. Tahapan pengujian yang digunakan meliputi uji instrumen, uji koefisiensi determinasi dan uji hipotesis. Analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,079 > 2,026$ t tabel, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$. (2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,061 > 2,026$ t tabel, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,046 < 0,05$. (3) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,324 > 2,026$, sedangkan nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. (4) Motivasi, disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai F hitung $7,541 > F$ tabel 2,86 dan nilai signifikan yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: motivasi, disiplin, etos kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Handiansyah (2015) Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM bermutu harus dimiliki oleh setiap lini organisasi, Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara SDM yang mampu untuk mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu

organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung kepada sarana dan prasarana yang ada tetapi juga bergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia/ karyawannya.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Menurut Hasibuan (2016) dalam menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas pada sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, disiplin kerja, etos kerja, dan aspek-aspek lainnya. Pemberian motivasi kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja supaya mendorong mereka guna tercapainya kerja yang lebih baik lagi. Seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya dari pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut guna menciptakan perilaku yang disiplin. Etos kerja menggambarkan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Kinerja karyawan pada suatu lembaga menjadi hal penting untuk di perhatikan, salah satunya di lembaga pemerintahan. Faktor yang menentukan baik tidaknya proses pelayanan yaitu dari kinerja karyawan. Lembaga pemerintahan yang seharusnya juga menerapkan hal itu yakni kantor kecamatan. Kantor kecamatan menjadi garda terdepan proses pengadministrasian pada lingkup kecamatan. Tingkat Kinerja karyawan yang baik pada kantor kecamatan akan

menjadi faktor utama kelancaran proses administrasi tersebut. Kantor kecamatan Slahung yang beralamatkan di desa Dawang, Slahung Ponorogo. Kantor kecamatan Slahung merupakan suatu instansi yang melakukan pengawasan dan pembangunan daerah untuk masyarakat wilayah slahung. dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut, pentingnya kinerja pegawai yang ada pada kantor kecamatan Slahung sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembangunan daerah tersebut.

Beberapa hal tersebut menimbulkan ketertarikan pada peneliti untuk melakukan penelitian pada kantor Kecamatan Slahung Ponorogo. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : (1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, (2) Apakah Displin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, (3) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?, (4) Apakah Motivasi, Displin, dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi menurut Mangkunegara (2018) adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja yang dipilih

8. Pemanfaatan waktu

Disiplin

Menurut Hamali (2016) disiplin kerja merupakan suatu sikap pegawai yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari organisasi atau perusahaan, yang ada dalam diri seorang pegawai, yang menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur Disiplin menurut Mangkunegara (2018) adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu
2. Penggunaan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011) menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Indikator yang digunakan untuk mengukur Etos Kerja menurut Sinamo (2014) adalah :

1. Kerja adalah rahmat
2. Kerja adalah amanah
3. Kerja adalah panggilan
4. Kerja adalah aktualisasi
5. Kerja adalah ibadah
6. Kerja adalah seni
7. Kerja adalah kehormatan
8. Kerja adalah pelayanan

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut Sutrisno (2016) adalah:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu dan absensi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Slahung Ponorogo. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan para pegawai kantor Kecamatan Slahung Ponorogo. Penelitian ini sendiri menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan *Sampling Jenuh* yaitu yaitu teknik pengambilan sampel apabila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak berpengaruh terhadap nilai informasi yang telah diperoleh. (Sugiyono, 2018). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden. Pengambilan data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer berupa observasi, interview dan penyebaran kuisisioner kepada para pegawai kantor Kecamatan Slahung Ponorogo. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan menggunakan metode kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan komputer dengan program SPSS versi 22.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			

1	(Constant)	7.469	3.237		2.307	.027
	Motivasi	.178	.085	.276	2.079	.045
	Disiplin	.240	.116	.288	2.061	.046
	Etos Kerja	.141	.061	.319	2.324	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 22.00, 2022

Hasil regresi yang terangkum dalam tabel 3 tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3$$

$$Y = 7,469 + 0,178 X_1 + 0,240 X_2 + 0,141 X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut dapat dijabarkan dengan deskriptif sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) = 7,469

Nilai tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Etos Kerja (X3) sama dengan 0 maka besarnya Kinerja Karyawan konstan sebesar 7,469 satuan dan nilai tersebut adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

b. Nilai koefisien regresi Motivasi (X1) = 0,178

Analisis data tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,178. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam item Motivasi, akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan sebesar 0,178, hal ini dengan asumsi variabel lain dalam penelitian bernilai nol.

c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin (X2) = 0,240

Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel disiplin mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,240. Dengan catatan bahwa variabel lain dalam penelitian diasumsikan bernilai nol.

d. Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja (X3) = 0,141

Hasil analisis tersebut menunjukkan jika variabel etos kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,141 dengan catatan bahwa variabel lain dalam penelitian diasumsikan bernilai nol.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.547	.497	1.93298

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

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 22.00, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai r square sebesar 0.547 yang berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 54,7% sisanya 45,3% sumbangan dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	7.469	3.237		2.307
	Motivasi	.178	.085	.276	2.079
	Disiplin	.240	.116	.288	2.061
	Etos Kerja	.141	.061	.319	2.324

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 22.00, 2022

Berdasarkan pada tabel tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} pada tabel t menunjukkan nilai lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,026 dengan tingkat signifikan $< 0,05$ artinya hipotesis diterima.

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,079 > t$ tabel $2,026$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $0,045 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,061 > t$ tabel $2,026$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,324 > t$ tabel $2,026$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Etos Kerjaterhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.533	3	28.178	7.541	.000 ^b
	Residual	138.247	37	3.736		
	Total	222.780	40			

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS 22.00, 2022

Bahwa koefisien uji F diperoleh sebesar 7,541 Nilai f tabel dengan tingkat signifikan atau $\alpha = 0,05$ dan $df = (4-1):(41-4) = 3:37$ sebesar 2,86. Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,541 > f$ tabel 2,86 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Etos Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menguji uji t variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,027. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menyatakan terdapat “Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Slahung” terbukti dapat diterima. Hal ini bisa di artikan bahwa dengan Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan itu sangat besar, tanpa komponen ini karyawan akan sulit mencapai tujuan dan target yang telah di buat suatu perusahaan. Begitu halnya pada motivasi yang ada pada kantor kecamatan Slahung, motivasi yang ada pada karyawan kantor kecamatan Slahung sudah terbentuk dengan baik, karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan kemampuan yang maksimal, orientasi pada masa depan yang matang dengan merancang cita cita tinggi yang dapat di capai, selalu fokus dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang di emban dengan rekan kerja yang sama-sama dapat bekerja secara professional, dengan upaya yang berkesinambungan untuk mencapai tujuan tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan perusahaan. sehingga menjadikan kinerja yang ada pada kantor kecamatan Slahung juga menjadi baik. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Harahap, 2020) yang menyatakan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Variabel selanjutnya Disiplin terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,045. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua menyatakan terdapat “Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Slahung” terbukti dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting yang perlu diperhatikan dan tidak boleh dibiarkan begitu saja, karena disiplin kerja sangat memberikan dampak yang besar bagi kinerja karyawan dan perkembangan suatu perusahaan, begitu halnya dengan disiplin kerja yang ada pada kantor kecamatan Slahung, dimana disiplin kerja yang ada pada karyawan di kantor kecamatan Slahung disini sudah terbentuk dengan baik Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Marlina (2015) yang menyatakan hasil bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai uji t variabel Etos Kerja terhadap Karyawan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,046. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan terdapat “Pengaruh Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Kecamatan Slahung” terbukti tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya etos kerja yang tinggi pada karyawan sangat membatu dan memberikan kontribusi yang sangat besar dalam kemajuan suatu perusahaan / organisasi. Seperti halnya etos kerja yang ada pada karyawan di kantor kecamatan slahung, etos kerja pada karyawan di kantor kecamatan Slahung sudah terbentuk dengan baik, karyawan sadar bahwa kerja adalah amanah, sehingga karyawan memiliki komitmen untuk bekerja benar dan penuh tanggung jawab. Hasil hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Christian (2020) yang mana menyatakan hasil bahwa Variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menyatakan bahwa variabel independen menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $7,541 > f$ tabel $2,86$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu motivasi, disiplin dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,547 atau 54,7% yang berarti bahwa motivasi, disiplin dan etos kerja memiliki kontribusi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,7% dan sisanya 45,3% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa semakin baiknya atau semakin motivasi, disiplin dan etos kerja pada sebuah perusahaan mampu memberikan pengaruh yang baik pada kinerja yang ada pada sebuah perusahaan tersebut. Hal itu secara tidak langsung akan memberikan dampak yang baik pula pada sebuah perusahaan dan berkontribusi dalam kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama Motivasi (X1) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Slahung.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama Disiplin (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Slahung.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama Etos Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Slahung.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama Motivasi (X1), Disiplin (X2), dan Etos Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Slahung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga P. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Bnagun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarata: Erlangga.
- Bawelle M. & Sepang J. 2016. Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5).
- Cherrington, David J. 2015. *Organizational Behavior: The Management Of Individual & Organizational Performance. Second Edition. Massachusetts: Paramount Publishing.*
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarat: PT Buku Seru.
- Danmanik D. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 4(2).
- Ekhsan M. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1).
- Fahmi, M., & Sanika, F. 2017. The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, (3), 161–169.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. (Edisi ke-7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handiansyah A. & Yanwar R. P. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2).
- Hamali, A. Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Harahap S. F. & Tirtayasa S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1).

- Hasibuan J. S. & Silvya B. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0, 2(1).
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiyana N. & Widyaningrum W. 2019. *Manajerial Skill*. Unmuh Ponorogo Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Manulang & Hutabarat. 2016. *Manajemen Pemasaran daalm Kompetisi Global*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Marlina. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Slta Negeri Di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. e-jurnal katalogis, 3(7).
- Moehertonio, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Revisi). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mondy R. W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nugraheni K. S., Adhstiy T., & Satatoe Y. R. 2020. Analisis Motivasi dan etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Food Fair* Semarang. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen), 7(1).
- Riduan, & Kuncoro, E. A. (2012). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). CV. Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala, E. . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Sanggaenafa S.Y & Christian F. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR), 1(2).
- Simajuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinamo, Jansen. 2014. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Panca Kontruksi Di Kabupaten Banjar. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 3(3).
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta,cv.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. AGORA, 7(1).
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahid I. A. 2016. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. e Jurnal Katalogis, 4(8).