

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Uci Rahma Dayanti Siregar, Mustapa Khamal Rokan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: lucirahmadayantisiregar@gmail.com 2mustafarokan@uinsu.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan yang didukung oleh etos kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, dengan data primer yang berasal dari penyebaran kuesioner berbasis skala likert kepada pegawai, serta penggunaan teknik analisis uji hipotesis dengan uji t dan metode MRA untuk menginteraksi variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah. Untuk variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah. Etos kerja yang berguna sebagai variabel moderasi tidak bisa memperkuat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Etos Kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine of work discipline and work environment on employee performance simultaneously which is supported by work ethic as a moderating variable. The research uses quantitative analysis research, with primary data derived from distributing Likert scale-based questionnaires to employees and using hypothesis testing analysis techniques with t-test and MRA methods to interact with moderating variables. The results of this study are work discipline does not have a significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah. For work environment variables have a significant influence on employee performance at PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah. Work ethics which is useful as a moderating variable cannot strengthen the effect of work discipline and work environment on the performance of employees of PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Work ethic.

Pendahuluan

Di dalam dunia kerja peran pekerja atau yang sering disebut dengan seorang karyawan dalam menjalankan serta melaksanakan tugasnya menjadi peran penting bagi sebuah perusahaan tersebut. Karena dengan peran tersebut bisa memberikan hasil yang diminta oleh perusahaan yang dijalankan. Telah disampaikan sebelumnya bahwa kualitas karyawan ataupun pegawai menjadi unsur yang penting, karena manusia selalu berperan penting dalam sebuah organisasi.

Untuk membentuk karyawan atau pegawai yang handal dalam menjalankan tugas diperlukan atau yang dibutuhkan adalah orang yang memiliki pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan dan juga lapangan pekerjaan yang dapat menghasilkan kerja yang optimal untuk mencapai target atau tujuan bersama dalam sebuah organisasi.

Pemaparan sebelumnya telah menjelaskan dalam penciptaan kinerja yang optimal harus ditentukan dengan pencapaian sebuah target pada saat bekerja, sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang disiplin dalam bekerja. Melayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang karyawan atau pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Abdullah, 2015). Dengan adanya ini dapat mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi, patut diberi perhatian yang mencerminkan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai atau karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan bersama, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Karena pada dasarnya, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan ataupun pegawai perusahaan tersebut. Semakin baik lingkungan kerja di perusahaan tersebut, maka semakin meningkat pula kinerja para karyawan ataupun pegawai perusahaan. Maka dari itu, perusahaan seharusnya menyediakan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini di dukung dengan adanya sebuah teori dari seorang ahli Sedarmayanti yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009).

Permasalahan kinerja karyawan merupakan permasalahan yang umum dihadapi setiap organisasi tak terkecuali kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia Palang Merah Medan khususnya pegawai RFO BSI Palang Merah Medan yang berjumlah 25 orang. Manajemen dituntut untuk memberikan motivasi dalam menggerakkan karyawan agar

karyawan dapat bekerja secara maksimal, dengan demikian seluruh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Namun dalam prakteknya banyak kendala dan hambatan yang dihadapi terutama yang berkaitan dengan permasalahan secara organisasi maupun individual. Peningkatan kinerja berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja menjadi tema penting dalam penelitian ini. Kinerja sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang terkait dengan hasil pelaksanaan yang bersifat fisik / material maupun non fisik ataupun non material.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada disiplin kerja di PT. Bank Syariah Indonesia Palang Merah Medan khususnya pegawai RFO BSI Palang Merah Medan tingkat kehadirannya fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin, ada beberapa karyawan hadir ke kantor belum tepat waktu.

Dan untuk lingkungan kerja PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah Medan khususnya pegawai RFO BSI Palang Merah Medan masih memerlukan pembenahan seperti, beberapa ruangan yang masih terlihat kurang penerangannya, warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk masih kurang dan sirkulasi udara yang belum stabil.

Permasalahan yang dipaparkan diatas membuat penulis tertarik mengangkat judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah). Adapun Tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel moderasi.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data primer dibutuhkan dalam penelitian yang dikumpulkan terlebih dahulu lewat penyebaran kuesioner berbasis skala *likert* serta ditujukan kepada populasi penelitian ini yaitu pegawai PT. Bank Syariah Indonesia Palang Merah Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2013), untuk kasus kali ini sebanyak 25 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis dengan berfokus kepada uji t yang membedakan pengaruh dari tiap variabel dan dikelola menggunakan bantuan SPSS. Tidak hanya uji hipotesis, metode *Moderated Regession Analysis* (MRA) digunakan juga untuk melihat interaksi antara variabel independen dengan variabel moderasi yang digunakan sehingga bisa ditarik kesimpulan terkait penelitian yang dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Uji t (Parsial) Model 1

Uji t parsial digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan

menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2018). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

H₁ diterima: jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.

H₂ diterima: jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.

Tabel 1
Uji t Model 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,232	5,173		-1,205	,241
	X1	,288	,180	,191	1,604	,123
	X2	1,031	,141	,869	7,308	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah data SPSS 25.

Berdasarkan tabel pada uji t di atas dapat dilihat nilai t hitung dan signifikansi setiap variabel independen, maka dihasilkan kesimpulan:

- Variabel disiplin kerja memperoleh t hitung 1,604 < t tabel 1,714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,123 > 0,05 maka variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini. Dengan demikian H₁ ditolak.
- Variabel lingkungan kerja memperoleh t hitung 7,308 > t tabel 1,714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini. Dengan demikian H₂ diterima.

Uji t Model 2 dengan Metode *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Uji MRA digunakan untuk melihat pengaruh variabel moderasi yang dihasilkan dari menginteraksikan dua atau lebih variabel independen dengan variabel moderasi yang berguna untuk melihat apakah penambahan variabel moderasi ini dapat memperkuat atau malah memperlemah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen (Sujarweni, 2019).

Tabel 2
Uji t Model 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-112,138	103,194		-1,087	,291
	X1	2,527	3,027	1,672	,835	,414
	X2	4,457	2,936	3,757	1,518	,145
	M	5,620	5,443	3,201	1,032	,315
	X1.M	-,114	,159	-2,149	-,720	,481
	X2.M	-,188	,161	-2,846	-1,171	,256

a. Dependent Variable: Y

Sumber: *Olah data SPSS 25.*

Uji t pada model regresi yang kedua ini dilakukan untuk melihat apakah interaksi antara variabel bebas dengan variabel moderasi dapat memperkuat atau dapat memperlemah variabel terikat. Variabel independen yang telah diinteraksikan oleh variabel moderasi akan mendapatkan hasil yang memperkuat atau memperlemah pengaruh terhadap variabel dependen, pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

H₃ diterima : jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Ini berarti etos kerja mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.

H₄ diterima : jika nilai signifikan $\leq 0,05$ (koefisien regresi signifikan). Ini berarti etos kerja mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah.

Berdasarkan tabel uji t model 2 di atas dapat diketahui hubungan variabel bebas dengan variabel moderasi sebagai berikut:

1. Hubungan variabel disiplin kerja dan variabel etos kerja yang telah diinteraksi memperoleh hasil uji t hitung $-0,720 < t$ tabel 1,714 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,481 > 0,05$. Maka variabel disiplin kerja dan variabel etos kerja tidak mampu memperkuat dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H₃ ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Yuliarti (2016), dikatakan bahwa dengan etos kerja tidak akan memberikan pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja. Meskipun disiplin kerja dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi pengaruh ini tidak bisa bertahan setelah dilakukan interaksi dengan etos kerja.

2. Hubungan variabel lingkungan kerja dan variabel etos kerja yang telah diinteraksi memperoleh hasil uji t hitung $-1,171 < t$ tabel $1,714$ dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,256 > 0,05$. Maka variabel lingkungan kerja dan variabel etos kerja tidak mampu memperkuat dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak. Penelitian ini juga senada dengan penelitian Yuliarti (2016) yang secara bersamaan membahas disiplin kerja dan lingkungan kerja serta etos kerja. Menurutnya lingkungan yang baik datang dari masing-masing individu dan tidak berhubungan dengan etos kerja, maka dari itu, etos kerja tidak dapat memperkuat lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari t hitung $1,604 < t$ tabel $1,714$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,123 > 0,05$ dan dilihat dari standar koefisien Beta variabel disiplin kerja hanya menghubungkan variabel kinerja karyawan sebesar $0,191$ atau setara $19,1\%$ tidak sampai 20% , itu artinya sangat kecil kemungkinan memberikan pengaruh.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dari Hendri Rasminto, Febryantahanuji dan Danang (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan memberikan efek positif atas kinerja karyawan. Peneliti menyimpulkan kenapa pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja karena terlalu banyak dan ketatnya peraturan yang diberikan perusahaan yang menjadikan setiap karyawan enggan atau berat untuk bisa mematuhi aturan yang ada, serta tidak bisanya mengatur jadwal-jadwal yang padat yang diberikan perusahaan membuat pegawai menjadi kesusahan dalam bekerja hal ini dapat dibuktikan dengan keterlambatan beberapa karyawan pada saat apel pagi. Kurangnya disiplin kerja membuat beberapa karyawan tidak memunculkan gairah dalam bekerja sehingga beberapa goals dari pegawai tidak tercapai. Seharusnya peraturan-peraturan disesuaikan dengan kemampuan pencapaian pegawai agar kinerja yang diberikan meningkat pesat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah sangat kuat dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($7,308 > 1,714$). Nilai standar koefisien Beta juga sebesar $0,869$ yang artinya hubungan variabel ini dengan kinerja karyawan sebesar $86,9\%$. Itu artinya lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dan tertata rapi akan membuat semangat kerja para pegawai semakin membara dan meningkat sehingga kinerja yang diberikan akan semakin baik dan tercapailah tujuan dari perusahaan. Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya dari Yuli Yantika, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi

Dilihat dari penelitian ini etos kerja sebagai variabel moderasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji SPSS 25 memiliki nilai signifikan diatas nilai alpha ($0,315 > 0,05$). Maka dari itu secara parsial etos kerja tidak mampu mempengaruhi kinerja karyawan sehingga variabel ini tidak bisa menjadi penguat variabel disiplin kerja dan hasilnya variabel disiplin kerja dengan etos kerja sebagai variabel moderasi semakin memperlemah pengaruhnya dengan kinerja karyawan. Karena pada dasarnya etos kerja sudah ada pada diri masing-masing orang yang dibentuk tanpa adanya bantuan dari perusahaan, etos kerja ini sudah menjadi bagian dari perusahaan dan setiap orang wajib melakukan etos kerjanya.

Hal ini berbeda dengan penelitian dari Arif Afandi (2021) yang menyatakan bahwa sebagai variabel mediasi etos kerja mampu memberikan pengaruh tambahan terhadap disiplin kerja. Peneliti memberikan tanggapan terkait hal ini, etos kerja tidak mampu memperkuat disiplin kerja karena pada dasarnya nilai-nilai dalam disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti gaya kepemimpinan atau cara memimpin atasan yang berbeda dari setiap perusahaan. Pemimpin yang banyak memberikan berbagai macam tekanan akan menyebabkan para pekerja sukar untuk melakukan kerja dan bersikap disiplin dengan baik. Dengan hal ini, meskipun etos kerja yang dimiliki para pekerja baik, tidak akan merubah disiplin kerja menjadi baik dikarenakan faktor internal yang berasal dari perusahaan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi

Diawal pembahasan sebelum melakukan uji Moderated Regression Analysis (MRA), hasil dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah dilakukannya interaksi dengan variabel etos kerja, lingkungan kerja tidak bisa mempengaruhi kinerja karyawan, itu artinya etos kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan $0,256 > 0,05$ dan untuk koefisien Beta bernilai $-0,188$ dapat dikatakan bahwa pengaruh yang diberikan tidak ada dan menjadi negatif. Etos kerja ada pada diri masing-masing pekerja dan tidak akan terpengaruh dengan lingkungan kerja, kewajiban setiap karyawan dalam menyelesaikan kerjanya merupakan bagian dari etos kerja sehingga lingkungan seperti apapun tidak akan merubah etos kerja dari diri setiap karyawan.

Yuliarti dalam penelitiannya menyebutkan bahwa 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 (Yuliarti, 2016). Peneliti berpendapat bahwa dengan etos kerja yang ditingkatkan dengan baik akan meningkatkan nilai-nilai etos kerja dalam kinerja yang dituangkan para pekerja. Lain halnya dengan lingkungan yang merupakan tempat dari para pegawai bekerja, dengan sikap dan perilaku yang berbeda lingkungan yang nyaman bisa berubah pada masing-masing orang, sikap menjaga kebersihan berbeda dari setiap orang, perubahan ini bisa membuat orang lain menjadi tidak nyaman. Etos kerja tidak dapat menjadi motivasi seseorang dalam menjaga lingkungan, karena setiap orang memiliki standar kebersihan yang berbeda-beda sehingga etos kerja sulit untuk merubah sifat dari setiap pekerja.

5. Penjelasan Etos Kerja Kecocokan Sebagai Variabel Moderasi

Fitriyani mengungkapkan dalam penelitiannya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja (Fitriyani, Sundari & Dongoran, 2019). Menyebutkan bahwa lingkungan dan disiplin merupakan bagian dari etos kerja, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dianggap rendah secara keseluruhan. Penelitian ini juga mengatakan bahwa disiplin yang mempengaruhi etos kerja bukan etos kerja yang mempengaruhi disiplin, hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang memilih pengaruh disiplin terhadap etos kerja sebanyak 14 orang keseluruhan dari responden.

Maka dari itu, penelitian kali ini menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan yang di moderasi dengan etos kerja, karena disiplin merupakan bagian dari etos kerja. Seseorang yang menganggap disiplin penting dari diri sendiri akan menyebabkan meningkatnya etos kerja melalui kebiasaan perilaku disiplin yang dimiliki, jika seseorang tidak memperdulikan perilaku disiplin seperti kasus penelitian kali ini, disiplin tidak akan meningkatkan etos kerja.

Menurut penjelasan di atas peneliti berpendapat bahwa etos kerja pada penelitian kali ini tidak cocok untuk dijadikan variabel moderasi. Tidak dihasilkannya pengaruh baik secara parsial maupun simultan dari etos kerja ini, sehingga pengaruh yang diberikan menjadi semakin lemah. Berdasarkan hal tersebut variabel etos kerja sebagai variabel moderasi ini disebut dengan homologiser moderasi yaitu kondisi dimana variabel moderasi tidak mampu memberikan pengaruh serta tidak bisa memperkuat pengaruh interaksi antara variabel independen dengan moderasi (Liana, 2009).

Kesimpulan

Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia KC Palang Merah dari segi kinerja karyawannya tidak dipengaruhi oleh disiplin, karena disiplin merupakan hal yang harus ada pada diri sendiri. Meningkatkan disiplin kerja tidak diharuskan dengan cara yang ekstrim, gaya kepemimpinan serta komunikasi yang baik antar petinggi perusahaan dan pegawai akan

membuat nyaman satu sama lain. Mempertahankan sikap saling menghargai akan membuat disiplin kerja semakin terjaga. Sedangkan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig. $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Karena lingkungan yang nyaman akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Untuk mempertahankan kinerja ini, karyawan maupun perusahaan harus mempertahankan keadaan lingkungan yang strategis dengan menjaga setiap fasilitas yang digunakan ketika bekerja. Untuk variabel moderasi etos kerja, tidak mampu memperkuat variabel disiplin dan lingkungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena kedua elemen yang dibahas termasuk kedalam bagian etos kerja, sehingga akan memperlemah pengaruh yang diberikan. Model variabel moderasi ini disebut dengan homologiser moderasi. Etos kerja diharuskan untuk ditingkatkan dan ditanamkan didalam diri karyawan agar terciptanya kinerja yang baik bagi perusahaan, untuk itu pihak perusahaan bisa meningkatkan etos kerja dengan membuat beberapa kegiatan positif yang berhubungan dengan etos kerja.

BIBLIOGRAFI

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja Dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 155.
- Alex S, N. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anoraga, P. (1992). *Psikolog Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azis, A. (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung: ALFABETA.
- Fitriani, D., Sundary, O & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 24
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lubis, S. H. (2013). *Aspek-Aspek Etos Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Humas PKN-STAN.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Sedarmayant. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinarso. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliarti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Monowari Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Katalogis*, 101-108

Copyright holder:

Uci Rahma Dayanti Siregar, Mustapa Khamal Rokan (2022)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

