



Jurnal Manajemen Retail Indonesia

Journal homepage: <https://ejournal.raharja.ac.id/index.php/jmari/index>
ISSN 2723-2018 E-ISSN 2723-1984

Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan

Adelin Sri Wahyuningrum^a, Sunarti^b

^aUniversitas Muhammadiyah Jakarta, email: adelinsriwhy@gmail.com

^bUniversitas Muhammadiyah Jakarta, email: sunarti@umj.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received 12-11-2025

Revised 14-01-2026

Accepted 14-01-2026

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

ABSTRACT

This research is motivated by the still suboptimal performance of employees and the difference in the results of previous research related to the influence of work ethic and work discipline on employee performance, so it aims to analyze the influence of these two variables on employee performance. The research uses a quantitative approach with an associative type, involving all employees of PT. JM Mutu Utama as a population with saturated sampling techniques of 80 respondents, data collection through questionnaires, and data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS. The results of the study show that work ethic and work discipline partially or simultaneously have a significant effect on employee performance, which indicates that performance improvement can be achieved through strengthening work ethic and applying consistent work discipline in human resource management.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih belum optimalnya kinerja karyawan serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif, melibatkan seluruh karyawan PT. JM Mutu Utama sebagai populasi dengan teknik sampling jenuh sebanyak 80 responden, pengumpulan data melalui kuesioner, serta analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui penguatan etos kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten dalam pengelolaan sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis bagi perusahaan karena berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, di mana kinerja karyawan mencerminkan tingkat produktivitas, pencapaian, dan kontribusi individu maupun kelompok berdasarkan standar yang telah ditetapkan. PT. JM Mutu Utama sebagai perusahaan manufaktur bahan kimia untuk industri minyak dan gas bumi memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dan tersebar di berbagai divisi, namun data absensi 2023-2024 menunjukkan peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran kerja yang mengindikasikan penurunan disiplin serta belum optimalnya kinerja karyawan. Kondisi ini diduga tidak hanya dipengaruhi oleh etos kerja dan disiplin kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan perusahaan, yang secara keseluruhan membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kajian yang secara khusus dilakukan pada perusahaan sertifikasi seperti PT. JM Mutu Utama masih terbatas sehingga menimbulkan kesenjangan penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan, yang diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia serta manfaat praktis sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan karena kinerja yang baik mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Menurut Bernardin dan Russell (2016, hal.30) dalam Sharah & Darlius (2021) kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan fungsi pekerjaan oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam memenuhi tuntutan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Disisi lain kinerja karyawan menurut Mathis & Jakson (2007, hal. 337) dalam Hidayat & Cavorina (2020) adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Maka, kinerja tidak hanya mencakup pencapaian hasil kerja yang terlihat tetapi juga mencakup perilaku, usaha, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam konteks dunia kerja, etos kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Pratopo et al., (2021) etos kerja adalah suatu sikap yang bersifat evaluatif, dimiliki oleh individu atau kelompok dalam menilai serta memberikan pandangan terhadap aktivitas kerja yang dilakukan. Sikap ini mencerminkan komitmen seseorang terhadap pekerjaan, pada akhirnya mempengaruhi kualitas hasil kerja yang dicapai. Dalam lingkungan organisasi, disiplin kerja merupakan aspek yang mencerminkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya. Menurut Marpaung & Darmawan (2022) disiplin kerja adalah kesadaran karyawan terhadap peraturan didalam perusahaan serta ketentuan sosial yang berlaku. Sehingga disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya keteraturan, meningkatkan efektivitas kerja, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : a). H1: Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan. b). H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan. c). H3: Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan.

METODA PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif dimana penelitian tersebut datanya diolah dan dianalisis secara kuantitatif untuk diambil kesimpulan, dan bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian, khususnya antara variabel independen Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apakah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berupa daftar pernyataan tertulis yang disebarakan kepada responden sesuai dengan skala pengukuran yang telah ditetapkan. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda, dengan pengujian data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji

asumsi klasik, uji t, dan uji F, yang seluruhnya diolah menggunakan bantuan program statistik atau SPSS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 80 responden yang seluruhnya merupakan karyawan perusahaan di PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan, dimana instrumen penelitian terdiri dari 20 butir pernyataan. Karakteristik responden berdasarkan usia terdiri dari < 25 tahun berjumlah 9 orang (11,25%), 26-30 tahun berjumlah 16 orang (20%), 31-35 tahun berjumlah 23 orang (28,75%), dan usia > 36 tahun berjumlah 32 orang (40%). Berdasarkan jenis kelamin terdiri dari karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 63 orang (78,75%), dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang (21,25%). Berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat berjumlah 5 orang (6,25%), D3/D4 berjumlah 7 orang (8,75%), S1 berjumlah 33 orang (41,25%), S2 berjumlah 24 orang (30%), dan S3 berjumlah 11 orang (13,75%).

A. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan efektif, sehingga data yang dihasilkan mencerminkan kondisi sebenarnya. Uji dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Pada penelitian ini r tabel ($df = 80 - 2$) dengan tingkat signifikansi 0,05, sehingga diperoleh nilai sebesar 0,219, dan butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel.

Tabel 1
Uji Validitas Etos Kerja (X1)

Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,729	>	0,219	Valid
Instrumen 2	0,611	>	0,219	Valid
Instrumen 3	0,692	>	0,219	Valid
Instrumen 4	0,646	>	0,219	Valid
Instrumen 5	0,689	>	0,219	Valid
Instrumen 6	0,672	>	0,219	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 2
Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,677	>	0,219	Valid
Instrumen 2	0,745	>	0,219	Valid
Instrumen 3	0,782	>	0,219	Valid
Instrumen 4	0,650	>	0,219	Valid
Instrumen 5	0,608	>	0,219	Valid

Instrumen 6	0,665	>	0,219	Valid
Instrumen 7	0,606	>	0,219	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 3
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung		r-tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,680	>	0,219	Valid
Instrumen 2	0,685	>	0,219	Valid
Instrumen 3	0,812	>	0,219	Valid
Instrumen 4	0,805	>	0,219	Valid
Instrumen 5	0,710	>	0,219	Valid
Instrumen 6	0,779	>	0,219	Valid
Instrumen 7	0,640	>	0,219	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 1,2, dan 3, dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebesar 0,219, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid, karena setiap nilai r hitung menunjukkan hasil yang lebih besar dibandingkan r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

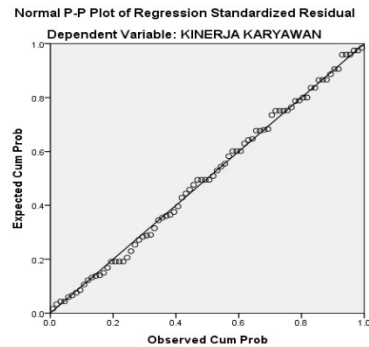
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Etos Kerja	0,756	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,795	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,853	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, yaitu etos kerja sebesar 0,756, disiplin kerja sebesar 0,795 dan kinerja karyawan sebesar 0,853. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel berada dalam kategori reliabel.

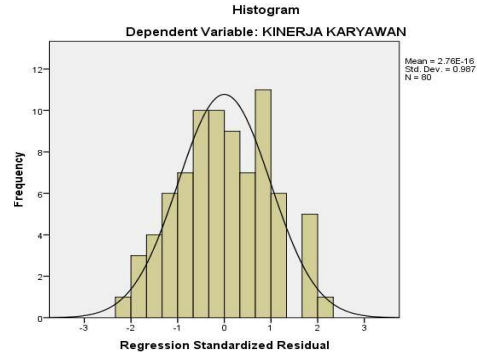
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Gambar 1
Grafik Normal P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Gambar 2
Grafik Histogram

Berdasarkan pola grafik Normal P-Plot dan grafik histogram, terlihat bahwa sebaran titik data mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian pada model regresi dengan variabel yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa antar variabel bebas tidak saling memengaruhi secara kuat dan model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

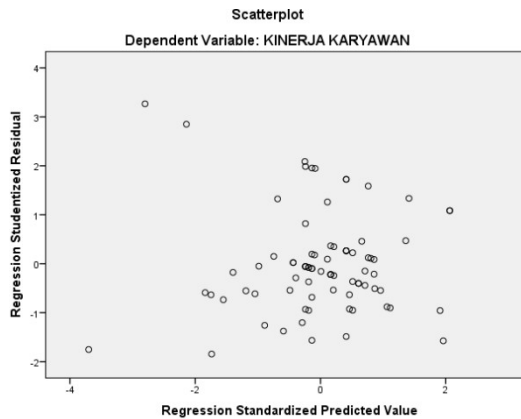
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja	.710	1.407
	Disiplin Kerja	.710	1.407

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10, yaitu sebesar 1,407, serta nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 yaitu sebesar 0,710. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja dapat digunakan secara simultan dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 tanpa membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Pola sebaran tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

3. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.107	3.997		4.781	.000
1 Etos Kerja	.315	.153	.251	2.056	.043
Disiplin Kerja	.615	.148	.509	4.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawn

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 6, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 19,107 + 0,315 X_1 + 0,615 X_2 + e$$

Koefisien-koefisien yang terdapat dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) $\alpha = 19,107$ mempunyai arti jika nilai X (Etos Kerja dan Disiplin Kerja) = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 19,107 atau dalam arti lain jika tidak ada Etos Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Karyawan sebesar 19,107 point.
 - 2) $\beta_1 = 0,315$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Etos Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X1 Etos Kerja maka nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,315 point.
 - 3) $\beta_2 = 0,615$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Disiplin Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan point pada nilai X2 Disiplin Kerja, nilai Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,615 point.
- b. Koefisien Determinasi

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.576	2.394

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,587, yang menunjukkan bahwa Etos Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 58,7% variasi Kinerja Karyawan, sehingga sebesar 0,413 atau 41,3% (100%-58,7%) dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja.

4. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Tabel 7
Hasil Statistik t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.107	3.997		4.781	.000
Etos Kerja	.315	.153	.251	2.056	.043
Disiplin Kerja	.615	.148	.509	4.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel 7 diatas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

- 1) Hasil uji t untuk variabel Etos Kerja (X1) menunjukkan t hitung = 2,056 > t tabel = 1,991 dengan nilai signifikansi 0,043 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
 - 2) Hasil uji t untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan t hitung = 4,166 > t tabel = 1,991 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, Ho ditolak dan Ha diterima, yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	196.896	2	98.448	8.703	.000 ^b
1 Residual	871.054	77	11.312		
Total	1067.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung = 8,703, lebih besar dari F tabel = 3,12, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, yang menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,056 yang lebih besar dari t tabel 1,991 serta nilai signifikansi 0,043 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2023) serta didukung oleh penelitian Sondari et al., (2024) yang menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi mendorong motivasi dan proaktivitas karyawan sehingga kinerja meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama dengan nilai t hitung sebesar 4,166 yang lebih besar dari t tabel 1,991 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja sesuai aturan dan prosedur yang

berlaku, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja, sebagaimana dikemukakan oleh Steers dan Porter (2024) serta didukung oleh temuan Aminah et al., (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JM Mutu Utama, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 8,703 yang lebih besar dari F tabel 3,12 serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H3 diterima. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi etos kerja dan disiplin kerja yang baik mampu meningkatkan kualitas dan ketepatan kerja karyawan, yang berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi, sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2020) serta penelitian Silalahi et al., (2021).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil olah data dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa : Variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan; Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan; Variabel Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JM Mutu Utama Kantor Pusat BSD Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dengan memperkuat teori manajemen sumber daya manusia mengenai peran etos kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta implikasi praktis dan kebijakan bagi perusahaan untuk memperkuat kedua aspek tersebut melalui pelatihan, evaluasi kinerja, penegakan aturan, serta penyusunan SOP dan sistem penghargaan yang adil. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji dua variabel, dilakukan pada satu objek penelitian, dan dalam waktu yang terbatas. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan etos dan disiplin kerja, karyawan diharapkan menerapkan sikap kerja yang bertanggung jawab, dan peneliti selanjutnya dianjurkan untuk memperluas variabel, objek, dan metode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131.
- Caraka, R. N., & Azis, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Polindo Utama Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 248–254.
- Damare, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja

- dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3252.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1.
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
- Pratopo, P., Erdawati, L., Atikah, A., & Gunawan, Y. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Umkm Di Kota Tangerang. *JMB : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 163–176.
- Sharah, & Darlius. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Sharah Darlius Abstrak Pendahuluan Sumber : Hasil olah data the body shop Jakarta 2020*. 7(1), 30–44.
- 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. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128.
- Sondari, S., Hidayat, T., Suparman, A., & Persadani, F. (2024). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Charoen Pokphand Bekasi. *The World of Business Administration Journal*, 5(2), 57–67.