

The Influence Of Work Discipline And Work Ethic On The Work Productivity Of Restaurant Construction Workers Kampung Swasana Tasikmalaya

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pembangunan Rumah Makan Kampung Swasana Tasikmalaya

Fery Firmansyah¹⁾; Cece Rakhmat²⁾; Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ feryfirmansyahh29@gmail.com; ²⁾ cecerakhmat@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [2 Agustus 2022]

Revised [22 Agustus 2022]

Accepted [3 September 2022]

KEYWORDS

Work Discipline, Work Ethic, Work Productivity

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Etos Kerja di Pembangunan Rumah Makan Kampung Swasana. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 30 responden. Data yang diperoleh yaitu data primer melalui kuisioner. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda melalui SPSS Versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja, Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pekerja pembangunan Rumah Makan Kampung Swasana.

ABSTRACT

This study aims to determine simultaneously and partially the work productivity influenced by Work Discipline and Work Ethic in the Construction of The Swasana Village Restaurant. The method used in this study is a quantitative approach. The sample used was 30 respondents. The data obtained are primary data through questionnaires. The analysis used was multiple linear regression analysis via SPSS Version 24. The results of this study show that work discipline and work ethic simultaneously have a significant effect on Work Productivity. Work discipline partially has a significant effect on work productivity, work ethic partially has a significant effect on work productivity of workers in the construction of Kampung Swasana Restaurant.

PENDAHULUAN

Sebuah fakta cukup mengkhawatirkan bagi Indonesia, di mana produktivitas tenaga kerja di negeri ini justru jauh di bawah tiga negara tetangga, yakni Thailand, Malaysia dan Singapura. Bahkan skill mismatch juga cukup besar. Direktur Bina Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi dan Pemagangan Direktorat Jenderal Bina Lavotas Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), Muhammad Ali, mengatakan kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini terdiri dari penduduk bekerja 131,06 juta atau sebesar 93,74% (IDX Chanel). Hal ini seharusnya ditanggapi lebih serius oleh setiap perusahaan di Indonesia, peningkatan Produktivitas yang harus ditanamkan oleh setiap individu seharusnya menjadi proyeksi sebagai upaya untuk meningkatkan Produktivitas Tenaga kerja.

Dengan demikian peningkatan Produktivitas harus dimulai dari diri sendiri, salah satunya adalah Kedisiplinan pada saat bekerja. Disiplin Kerja adalah sikap patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku disuatu perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo; 2013:291). Dapat disimpulkan bahwa apabila sikap Disiplin Kerja dimiliki oleh setiap sumber daya manusia maka oprasional perusahaan akan lancar, hal ini akan berimbas pada Produktivitas yang setabil bahkan meningkat dikarenakan setiap individu akan menunjukkan kemampuannya secara maksimal disaat kedisiplinan sudah melekat pada dirinya.

Selain faktor kedisiplinan yang harus ditingkatkan, Etos kerja pun menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam membangun produktivitas kerja. Etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan keyakinan seseorang terhadap suatu pekerjaan, etos kerja sudah banyak diterapkan oleh kaum kapitalis sebagai dorongan positif untuk diri. Dengan contoh, seseorang mempunyai etos bahwa apabila seseorang bermalas-malasan dalam mengerjakan tanggung jawabnya maka seseorang tersebut berdosa karena membuang-buang waktu untuk bermalas-malasan, dengan demikian seseorang terdorong untuk bekerja

dengan giat sesuai dengan tanggung jawabnya. Etos kerja merupakan semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya (Moeheriono; 2014:35). Melihat dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mementingkan usaha secara terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas usaha yang memiliki nilai ekonomi dalam menghadapi kondisi yang berubah-ubah (Ramayani, 2014:83). Apabila Produktivitas Kerja sudah meningkat maka para karyawan akan mampu bekerja sesuai target yang direncanakan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah sikap yang harus dimiliki oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, karena dengan menerapkan sikap disiplin maka akan berdampak baik bagi diri sendiri juga untuk perusahaan sebagai pengelola kedisiplinan kerja karyawan.

Ada beberapa pengertian Disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu: Sastrohadiwiryo (2013:291) mendefinisikan bahwa: "Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya."

Menurut Hasibuan (2011:68) mendefinisikan bahwa: "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku" Menurut (Rivai, 2011:22) mendefinisikan bahwa: "Disiplin kerja merupakan suatu hal dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan".

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap setiap individu dalam perusahaan untuk menghargai peraturan-peraturan yang berlaku dengan sadar atas dasar ketersediaannya untuk mentaati setiap kebijakan yang tertulis maupun tidak tertulis.

Pengertian Etos Kerja

Moeheriono (2014:35) mendefinisikan bahwa: "Etos kerja merupakan semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya".

Jansen dalam Ramli dan Mukhlis (2013:101) Mengemukakan bahwa: "Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar."

Sinamo (2011:35) mendefinisikan bahwa: "Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja karyawan yang positif yang terbentuk dari kerjasama yang baik, keyakinan teguh akan kebenaran, disertai komitmen yang kuat pada paradigma kerja yang baik"

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu dalam kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dapat diartikan sebagai proses perusahaan untuk menciptakan produk tertentu dengan jangka waktu yang telah ditentukan, produktivitas kerja dapat dilihat dari proses karyawan bekerja sesuai dengan jangka waktu yang telah ditargetkan perusahaan.

Ramayani (2014:83) mendefinisikan bahwa: "Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mementingkan usaha secara terus menerus untuk menyesuaikan aktivitas usaha yang memiliki nilai ekonomi dalam menghadapi kondisi yang berubah-ubah"

Basuki (2021) mendefinisikan bahwa: "Produktivitas secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja individu dalam suatu organisasi tergantung pada banyak faktor yang menentukannya"

Siagian (2012:62) mendefinisikan bahwa: "Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal"

Berdasarkan definisi Produktivitas diatas dapat disimpulkan bahwa Produktivitas adalah sebagai proses bekerja setiap individu disuatu perusahaan yang menghasilkan output, dan hasilnya bisa dijadikan alat ukur kinerja karyawan tersebut baik atau tidak.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012: 13) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Analisis Korelasi Berganda

Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas Kerja
a = Konstanta
b = koefisien regresi
 X_1 = Disiplin Kerja
 X_2 = Etos Kerja
e = Error

Menghitung korelasi berganda menggunakan software SPSS versi 24 dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel *coreelations*. Menurut (Sugiyono, 2017) dalam (Nurtin, 2020) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien relasi dapat dilihat pada Tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,8- - 1,000	Kuat sekali

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2016: 95) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada

diantara nol dan satu. jika nilai R^2 (R Square) semakin tinggi atau semakin mendekati satu maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pembangunan Rumah Makan Kampung Swasana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau tidak. Berikut adalah pembahasannya:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlation	s Zero-order
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.975	5.583	2.682	.012		
	Disiplin kerja	.369	.167	2.213	.036		.501
	Etos Kerja	.240	.115	2.091	.046		.488

Sumber : data diolah SPSS,2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 14,975 + 0,369 X_1 + 0,240 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 14,975 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen, dimana jika variabel independen yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X_1) dan etos kerja (X_2) = 0, maka produktivitas kerja pekerja pembangunan rumah makan kampung swasana akan bertambah sebesar 14,975 satuan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,369 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah atau meningkat sebesar 0,369.
3. Variabel Etos Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,240 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel etos kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja akan bertambah sebesar 0,240

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.596 ^a	.355	.307	2.439	1.838

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai r 0,596 hal ini menunjukkan adanya korelasi atau hubungan sedang antara disiplin kerja, etos kerja terhadap produktivitas kerja.

Dari Tabel 3. dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan etos kerja terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini R Square sebesar 0,355 x 100% atau 35,5%, hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan etos kerja dapat

menjelaskan pengaruh terhadap produktivitas kerja, dan sisanya 64,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar dari penelitian ini.
Selanjutnya adalah Uji F untuk menentukan apakah Variabel depeden berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Ha : jika nilai signifikansi $<0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Ho : jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel bebas secara silmtutan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terika

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.387	2	44.193	7.431	.003 ^b
	Residual	160.580	27	5.947		
	Total	248.967	29			

Sumber : Data diolah SPSS, 2022

Dari Tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai sign 0,003 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya variabel disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Artinya, apabila sikap disiplin dan etos kerja sudah melekat dan meningkat pada setiap pekerja maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan ini bisa menjadi salah satu faktor ketepatan target pembangunan yang telah direncanakan.

Hasil Uji F tersebut dapat diperkuat oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sucitra, Desy (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Dengan hasil penelitian menunjukan bahwa dalam Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN).

Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pembangunan Rumah Makan Kampung Swasana

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel indeviden secara individu terhadap variabel depeden. Apabila nilai sign $<0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4. diketahui nilai signifikan variabel disiplin kerja(X1) yaitu $0,03 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan SPSS Versi 24 pada tabel 4.39 diperoleh nilai *correlation partial* (r) "*coefficients*" sebesar 0,392 diketahui bahwa $r^2 = (0,392)^2 \times 100 = 15,3$ atau 15,3% artinya, jika disiplin kerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 15,3%.

Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan disiplin kerja yaitu $0,03 < 0,05$. maka hal ini berarti Ho₁ ditolak dan ha₁ diterima atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Artinya, apabila atasan menerapkan ketegasan dalam kedisiplinan pekerja maka produktivitas pun akan meningkat.

Hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Kosasih, Nurjana, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Graha Curah Niaga di Tangerang dengan hasil disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Graha Curah Niaga.

Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pekerja Pembangunan Rumah Makan Kampung Swasana

Dilihat dari Tabel 4. nilai signifikan variabel etos kerja (X2) yaitu $0,04 < 0,05$. Hal ini mengidentifikasikan bahwa etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Dari hasil perhitungan SPSS Versi 24 pada tabel 4.39 diperoleh nilai *correlation partial* (r) "*coefficients*" sebesar 0,373 diketahui bahwa $r^2 = (0,373)^2 \times 100 = 13,9$ atau 13,9% artinya, jika disiplin kerja mengalami peningkatan, maka produktivitas kerja akan naik sebesar 13,9%.

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa nilai sig etos kerja yaitu $0,04 < 0,05$ maka hal ini berarti H_{01} ditolak dan h_{a1} diterima yang artinya etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja. Artinya, apabila setiap pekerja mempunyai dasar keyakinan atas pekerjaan yang ia tekuni seperti meyakini bahwa pekerjaan adalah pemberian tuhan, pekerjaan adalah amanah, dll. Maka produktivitas kerja pun akan meningkat.

Hipotesis ini diperkuat oleh penelitian terdahulu Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. Dengan hasil Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Balai Benih Ikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja para pekerja cukup baik meskipun ada beberapa hal yang harus ditingkatkan, etos kerja para pekerja pembangunanpun menjadi salah satu faktor menuju produktivitas yang diharapkan oleh pembangunan rumah makan kampung swasana.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja pembangunan rumah makan kampung swasana.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja pembangunan rumah makan kampung swasana.
4. Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja rumah makan kampung swasana.

Saran

1. Untuk pekerja pembangunan disarankan untuk lebih menghargai waktu dengan cara memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu bekerja lebih maksimal guna untuk mengejar target yang telah dirancang oleh penanggungjawab pembangunan.
2. Untuk seluruh pekerja pembangunan sudah sepatutnya menanamkan etos sebagai dasar keyakinan dalam bekerja dengan berfikir bahwa pekerjaan yang anda miliki sekarang adalah pemberian dari Tuhan, pekerjaan yang anda jalani adalah perantara kehidupan berkelanjutan anda. Dengan demikian, anda akan bekerja dengan lebih giat.
3. Untuk pemegang pembangunan seharusnya lebih dekat dengan pekerja supaya dapat menimbulkan kenyamanan pekerja saat mengerjakan tugas yang diberikan.
4. Seluruh pekerja harus lebih akrab dengan satu sama lain antar pekerja demi timbulnya integritas dalam bekerja.
5. Untuk peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis disarankan untuk memperbanyak observasi dan literasi mengenai variabel yang akan diambil, selalu mencoba untuk memahami situasi dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadi, A. K. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Moedal Kota Semarang
- Andriyany, Dwi Peny. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur). Diss. STIE PGRI Dewantara.
- Basuki. (2021). Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif, Penerbit Media Sains Indonesia Bandung.
- Dodi, R., & Yunus, M.(2013). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol. 2, No.1, 98-107
- Desilia Purnama Dewi, Harjoyo. (2019). " Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Pertama. Pamulang: UNPAM PRESS
- Debora Vanessa Sumajouw, Adolfina, Yantje Uhing, (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan Jurnal EMBA Vol.6 No.4

- Enggana, Juli, Et Al. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8 Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelimabelas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hani Handoko. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hartatik, Puji Indah, (2018). Mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM), Cetakan ke 1. Jogjakarta: Banguntapan
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juli Enggana, Darwin Lie, Efendi efendi, Julyanthry Julyanthry. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt BankMestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar Jurnal Manajemen dan Keuangan ISSN : 2338-4328 Vol. 6, No. 1
- Kevin Rei Samahat, (2020), Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Alih Daya Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Manado Jurnal EMBA Vol.8 No.1
- Lidya Puspita Sari, Islamuddin Islamuddin, Meilaty Finthariasari, (2020), Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains Vol. 1 No. 2
- Muayyad, Deden Misbahudin. (2016). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II ", Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, Volume 9 Nomor 1 hal. 79-102
- Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan (214-218).
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Nidaul Izzah, Ida Ardiani, (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama Jurnal Majalah Ilmiah ilmu Administrasi Volume XIII, No. 02
- Priansa,D.J. (2016). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung : Alfabet
- Ramayani, (2014).Usaha Mikro Kecil dan Menengah di IndonesiaJakarta : Penerbit LP3ES
- Ramly, Ramly S. (2021) Modal Pengaruh Modal Kerja, Produktivitas Kerja Dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Usaha Pengolahan Ikan Desa Sumare Kabupaten Mamuju." Jema Adpertisi Journal 1.2 (2021): 36-48.
- Rori Setiawan Putra, Estu Mahanani,(2022). pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Amaan Indonesia Sejahtera, Jakarta : Universitas Persada Indonesia Y.A.I IKRAITH-EKONOMIKA No 1 Vol 5
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional). Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2011. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). Produktivitas Apa dan bagaimana. Cetakan Kesembilan .Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta
- Samosir, Holder H. 2012. "Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV.Salim Tirta ", Jurnal Ilmiah Widya, Tahun 28 Nomor 317 hal.57-65.

- Sujarweni V Wiratna, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi, (Jakarta : Pustaka Baru Press, 2015). hlm 158
- Sucitra, Desy. 2020. Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Instansi Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Binjai. Jurnal Vol 2 No 02 (2020): Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Tasmara, Toto. (2014). Membangun Etos Kerja. Jakarta : Gema Insan Pers
- Titin Agustin Nengsih et al. (2019). "Determining the Number of Components in PLS Regression on Incomplete Data Set," Statistical Applications in Genetics and Molecular Biology 18, no. 6.
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. Jurnal Bahtera Inovasi Volume 1 Nomor 2.