

Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Efrata Garmino Utama di Sukoharjo

Anindia Dita Rachmadani^{1*}, Lamidi Lamidi²

¹⁻²Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18 Kadipiro, Kota Surakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: anindiaditarachmadani02@gmail.com*

Abstract. PT Efrata Garmino Utama Sukoharjo itself operates in the retail sector which makes batik clothes (men, women and children) with its flagship brand, namely Batee. This research is a survey with quantitative data, namely data on the number of employees and the number of respondents to the questionnaire. Primary data in this research is the result of distributing questionnaires given to employees of PT Efrata Garmino Utama. The population in this study were all employees of PT Efrata Garmino Utama, totaling 502 employees. The sample in this study was narrowed using the Slovin formula to 85 respondents using a purposive sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire. Test research instruments with validity and reliability tests, classic assumption tests including multicollinearity tests, autocorrelation tests, heteroscedasticity tests and normality tests. The data analysis method uses descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, F test and R² test. The results of the validity test for all instruments obtained a significance value = 0.000 < 0.05, meaning that all instruments were valid. Reliability test results for all reliable variables. The results of the multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test, normality test for all variables passed the test. The results of the multiple linear regression test obtained the regression equation $Y = 17.062 + 27.571 X_1 - 47.771 X_2 + 0.013 X_3$. The results of the t test for the work ethic variable have no significant effect on employee performance with $p\text{-value} = 0.378 > 0.05$. Work discipline has a significant effect on employee performance with $p\text{-value} = 0.012 < 0.05$. Work motivation has a significant effect on employee performance with $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$. The results of the F test show a calculated F of 34.876 with a $p\text{-value}$ of 0.000 < 0.05, meaning that the model used to test the influence of the independent variables is variable X₁ (work ethic), variable X₂ (work discipline) and variable X₃ (work motivation) on The dependent variable, namely employee performance (Y), is correct. The R² test results obtained a value (Adjusted R²) of 0.574, meaning that the contribution of the independent influence of variable X₁ (work ethic), variable X₂ (work discipline) and variable X₃ (work motivation) to Y (employee performance) was 54.7%. The remainder (100% - 54.7%) = 45.3% is explained by other variables outside the model, for example quality of work life, workload, work environment, job satisfaction and leadership style.

Keywords: work ethic, work discipline, work motivation and employee performance

Abstrak. PT Efrata Garmino Utama Sukoharjo sendiri bergerak dalam bidang retail yang membuat baju batik (pria, wanita dan anak-anak) dengan brand unggulannya yaitu Batee. Penelitian ini merupakan survey dengan jenis data kuantitatif yaitu berupa data jumlah karyawan, jumlah responden pada kuesioner. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Efrata Garmino Utama. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Efrata Garmino Utama yang berjumlah sebanyak 502 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini dikerucutkan dengan rumus Slovin menjadi 85 responden dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji instrumen penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji R². Hasil uji validitas seluruh instrumen diperoleh nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 artinya seluruh instrumen valid. Hasil uji reliabilitas untuk semua variabel reliabel. Hasil uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas untuk semua variabel lulus uji. Hasil uji regresi linear berganda mendapatkan persamaan regresi $Y = 17,062 + 27,571 X_1 - 47,771 X_2 + 0,013 X_3 + e$. Hasil uji t variabel etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\text{-value} = 0,378 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\text{-value} = 0,012 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan F hitung 34,876 dengan $p\text{-value}$ sebesar 0,000 < 0,05, artinya berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu variabel X₁ (etos kerja), variabel X₂ (disiplin kerja) dan variabel X₃ (motivasi kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sudah tepat. Hasil uji R² diperoleh nilai (*Adjusted R²*) sebesar 0,574, artinya besarnya

sumbangan pengaruh independen variabel X1 (etos kerja), variabel X2 (disiplin kerja) dan variabel X3 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) sebesar 54,7 %. Sisanya ($100\% - 54,7\% = 45,3\%$) diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kualitas kehidupan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan.

Kata kunci: etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi kelancaran organisasi dan perusahaan, berperan sebagai penggerak utama. Maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung pada kualitas SDM-nya. Menurut Hasibuan (2020), manajemen SDM adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan tenaga kerja untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan, yang merupakan hasil kerja dalam memenuhi tugas, menjadi fokus utama dalam meningkatkan produktivitas, terutama di era globalisasi. Kinerja ini diukur dari pencapaian kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu tertentu, serta kesesuaian dengan target perusahaan (Nurjaya, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam periode tertentu, mencakup aspek kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2013). PT Efrata Garmino Utama, anak cabang PT Dan Liris, adalah perusahaan industri garmen yang memproduksi berbagai ukuran barang sesuai permintaan pasar. Kinerja karyawan sangat penting untuk memenuhi permintaan konsumen dan menjaga kelancaran produksi. Kinerja tinggi berkontribusi pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan, terutama di tengah persaingan yang ketat. Namun, wawancara dengan pihak personalia mengungkapkan adanya permasalahan kurangnya kinerja karyawan dilihat dari realisasi produksi yang menurun, penurunan jumlah karyawan serta tingkat kehadiran yang rendah merupakan indikasi kurangnya kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kemampuan, pengetahuan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Simanjuntak dalam Widodo (2015) juga menambahkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh etos kerja, kondisi fisik, serta upah. Dalam penelitian ini, tiga variabel yang dianalisis adalah etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Etos kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Semakin tinggi etos kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Menurut Desmon Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang mencerminkan nilai-nilai etika dan perspektif yang diyakini serta diwujudkan dalam tindakan konkret di tempat kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup pola pengendalian diri pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai aturan dan berkontribusi dalam tim (Syahputra, Bahri, dan Rambe, 2020). Pendisiplinan mencerminkan tanggung jawab karyawan untuk meminimalkan masalah dan mencegah kesalahan (Ardansyah dan Wasilawati, 2014). Disiplin kerja yang baik penting untuk meminimalkan kesalahan yang dapat berdampak negatif pada kinerja. Di PT Efrata Garmino Utama, masalah disiplin muncul ketika beberapa karyawan tidak masuk kerja tanpa izin, yang dapat mengganggu proses produksi. Ketidakhadiran ini mengurangi jumlah barang yang dapat dihasilkan dalam sehari, berpengaruh pada kinerja keseluruhan pabrik, serta meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang hadir.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2016), motivasi berhubungan dengan cara mendorong semangat kerja bawahan agar mereka bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri individu, yang bisa dikembangkan sendiri atau melalui faktor eksternal, seperti imbalan moneter dan non-moneter, yang mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif (Winardi, 2016). Motivasi adalah hasrat yang mendorong seseorang untuk bertindak. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung melaksanakan tugas dengan lebih baik dibandingkan yang tidak termotivasi. Motivasi yang kuat membantu karyawan meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja maksimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di suatu perusahaan. Menurut Ramdhani (2015: 18) kinerja adalah “kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan hasil seperti yang diharapkan”. Menurut Kasmir (2016: 182) “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Susanto (2017: 50) “Kinerja merupakan suatu fungsi atau pekerjaan seseorang, yang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa memahami tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan”.

Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Hamali, 2018: 98).

Kesimpulan dari beberapa pendapat diatas, bahwa kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam periode tertentu dan patut diukur. Dalam melaksanakan tugas kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Etos Kerja

Kemajuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. Karyawan yang etos kerjanya tinggi akan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah “suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan”. Etos kerja di dunia kerja menyiratkan dua hal penting. Pertama bagaimana seseorang bersikap terhadap pekerjaannya. Kedua, bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya.

Etika kerja adalah prinsip-prinsip moral yang mendikte perilaku seseorang dalam bekerja. Etika ini akan menentukan apa yang dilakukan, atau akan dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Apa yang benar dan dapat diterima versus apa yang tidak benar dan tidak dapat diterima. Dengan demikian etos kerja merefleksikan banyak hal tentang siapa, dan bagaimana seseorang di dunia kerja.

“Secara minimum, etos kerja yang diperagakan seharusnya mengandung tiga hal. Pertama bekerja keras, kedua mengerjakan pekerjaan dengan serius, dan ketiga memberikan nilai yang sepadan dengan paket remunerasi yang kita terima” Ginting (2016:45).

Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016: 97), disiplin kerja adalah “pelaksanaan manajemen yang bertujuan untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi”. Menurut Prasetya, Lamidi dan Edi (2019: 512) menjelaskan bahwa “semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya, maka seseorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melakukan tugas-tugasnya dengan baik”.

Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan (Hasibuan, 2016: 2018).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patut dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2019: 278).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dan apabila melakukan pelanggaran peraturan akan dikenakan sanksi yang sudah ditentukan sesuai dengan pelanggarannya.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:135) menyatakan motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Samsudin (2016; 281) bahwa motivasi adalah “proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan (Sunnyato, 2015: 4).

Berdasarkan pendapat diatas motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja untuk setiap individu pada dasarnya berbeda-beda, sehingga hal ini menjadi salah satu masalah yang harus dihadapi oleh manajemen karena motivasi yang ada dalam diri karyawan akan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian survei. Penelitian dilakukan di PT Efrata Garmino Utama yang beralamat di Jl. Cemani, Banaran Baru, Cemani, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Alasan objek penelitian ini dipilih karena terdapat permasalahan yang menarik untuk dikaji.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2016: 14) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah “data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”. Data kuantitatif dalam penelitian ini yaitu berupa data jumlah karyawan, jumlah responden pada kuesioner. Penelitian ini menggunakan sumber data primer, menurut Sugiyono (2016: 224) mendefinisikan data primer adalah “data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung”. Data primer

dalam penelitian ini adalah hasil dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Efrata Garmino Utama.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 80). “Populasi merupakan daerah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik eksklusif yang ditetapkan sang peneliti buat dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Efrata Garmino Utama yang berjumlah sebanyak 502 orang karyawan. Penentuan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan aturan acak saat menentukan sampel. Dalam penelitian ini penulis mengerucutkan populasi yaitu jumlah karyawan PT Erata Garmino Utama dengan menghitung jumlah populasi yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.3, X2.1 sampai X2.6, X3.1 sampai X3.5 dan Y1 sampai Y5 yang menggambarkan etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) motivasi kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y) yakni valid, sebab $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas etos kerja (X_1) sebesar 0,754, disiplin kerja (X_2) sebesar 0,706, motivasi kerja (X_3) sebesar 0,869, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,915 sehingga besarnya nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka variabel penelitian adalah reliable.

Tabel 1. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolineritas	<i>Tolarance</i> : X_1 (Etos kerja) = 0,989, X_2 (Disiplin kerja) = 0,834 dan X_3 (Motivasi kerja) = 0,837 $> 0,10$ dan nilai VIF X_1 (Etos kerja) = 1,011, X_2 (Disiplin kerja) = 1,198, X_3 (Motivasi kerja) = 1,195 < 10	Lulus Uji
Uji autokorelasi	<i>p-value</i> = 0,742 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	<i>p-value</i> : variabel X_1 (Etos kerja) = 0,861, X_2 (Disiplin kerja) = 0,212 dan X_3 (Motivasi kerja) = 0,328 $> 0,05$	Lulus Uji
Uji normalitas	<i>p-value</i> = 0,312 $> 0,05$	Lulus Uji

Sumber : Data primer diolah, 2024

Uji Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17,062	2,023		8.432
	Etos Kerja	27,571	31,133	0,164	.886
	Disiplin Kerja	-47,771	18,559	-0,453	-2.574
	Motivasi Kerja	0,013	0,003	0,498	4.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan Regresi sebagai berikut :

$$Y = 17,062 + 27,571 X_1 - 47,771 X_2 + 0,013 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a = 17,062 (positif)

artinya jika variabel X_1 (etos kerja), X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

b₁ = 27,571 (positif) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika etos kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (disiplin kerja) dan X_3 (motivasi kerja) konstan/tetap.

b₂ = - 47,771 (negatif) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

artinya: jika disiplin kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (etos kerja) dan X_3 (motivasi kerja) konstan/tetap.

b₃ = 0,013 (positif) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

artinya : jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (etos kerja) dan X_2 (disiplin kerja) konstan/tetap.

Tabel 3. Uji t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	17.062	2.023		8.432
	Etos Kerja	27.571	31.133	.164	.886
	Disiplin Kerja	-47.771	18.559	-.453	-2.574
	Motivasi Kerja	.013	.003	.498	4.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan bertanda positif artinya searah, apabila etos kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dengan *p-value* (signifikansi) pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan = $0,378 > 0,05$, artinya etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Efrata Garmino Utama di Sukoharjo. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Efrata Garmino Utama di Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Efrata Garmino Utama diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) $0,012 < 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Efrata Garmino Utama. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Efrata Garmino Utama tidak terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bertanda positif artinya searah, apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, dengan *p-value* (signifikansi) pengaruh variabel motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan = $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Efrata Garmino Utama terbukti kebenarannya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Efrata Garmino Utama di Sukoharjo

Saran

- a. PT Efrata Garmino Utama sebaiknya semakin meningkatkan keahlian interpersonal sehingga karyawan semakin mampu menjalin hubungan kerja sama dengan pegawai lainnya supaya pekerjaan lebih sukses. Karyawan PT Efrata Garmino Utama sebaiknya selalu dapat diandalkan dengan cara selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

- b. PT Efrata Garmino Utama sebaiknya semakin disiplin terhadap peraturan dan tata tertib dengan cara selalu mengerjakan pekerjaan yang semakin sesuai dengan prosedur yang ditentukan. PT Efrata Garmino Utama sebaiknya selalu disiplin terhadap peningkatan kerjasama sehingga karyawan selalu siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.
- c. PT Efrata Garmino Utama sebaiknya semakin memperhatikan kebutuhan penghargaan dengan cara perusahaan semakin memberikan promosi jabatan kepada karyawan. PT Efrata Garmino Utama sebaiknya selalu memberikan kebutuhan akan rasa aman dengan cara kebutuhan keselamatan kerja di perusahaan ini selalu diperhatikan dengan baik.
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti kembali variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan karena pada penelitian ini etos kerja dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti kembali variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karena pada penelitian ini disiplin kerja dinyatakan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardansyah, & Wasilawati. (2014). Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 16(2), 153–162. <https://doi.org/10.9744/jmk.16.2.153-162>
- Desmon, G. (2018). *Etos kerja: Edisi panduan menjadi karyawan cerdas*. Alex Media Komputindo.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Edisi revisi, cetakan kedua puluh empat*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) cetakan kesatuan*. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosda Karya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.

- Prasetya, R., Lamidi, & Wibowo, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai (survei pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 19(4), 510–519.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Ramdhani, A. (2015). *Penilaian kinerja*. Sarana Panca Karya Nusa.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Pustaka Setia.
- Simanjuntak, W., & Suparno, E. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Pustaka Pelajar.
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen tenaga kerja*. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyato, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Rineka Cipta.