



Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Taru Martani 1918 Caffe & Resto Yogyakarta

Mutiara¹, Uju Suji'ah²

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Kota Yogyakarta, DIY, Indonesia

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Cokroaminoto Yogyakarta, Kota Yogyakarta, DIY, Indonesia

Article History

Received : 06-May-2025
Revised : 27-July-2025
Accepted : 21-September-2025
Published : 01-October-2025

Keywords:

Work Ethic; Work Discipline; Employee Performance

Corresponding author:

tiarashanticka@gmail.com
ujusuji@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.61476/5gg4m949>

A B S T R A C T

The study aims to determine the influence of work ethics and work discipline on employee performance. The sampling technique used saturated sampling with 50 respondents who were employees at Taru Martani Cafe & Resto Yogyakarta. The data collection method used a questionnaire. Instrument testing techniques included validity, reliability, and classical assumption tests. Data analysis techniques used multiple linear regression, coefficient of determination (Adjusted R²), while hypothesis testing used partial significance (t-test), and simultaneous significance (f-test). The results of the study indicate that: 1). Partial significance test: work ethics has a positive but insignificant effect on employee performance variables; work discipline has a positive but insignificant effect on employee performance variables; 2). Simultaneous significance test: work ethics and work discipline have a positive but insignificant effect on employee performance variables. 3). The multiple linear regression equation is $Y = 39.360 + 0.045X_1 + 0.183X_2$; The Adjusted R² value is 0.010, or 1 percent. This indicates that work ethic and work discipline influence employee performance by 1 percent, while the remaining 99 percent is influenced by other factors not examined in this study.

A B S T R A K

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 50 responden yang merupakan karyawan pada Taru Martani Caffe & Resto Yogyakarta. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik pengujian instrumen dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data dengan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (*adjusted r*²), sedangkan uji hipotesis dengan uji signifikansi parsial (uji t), dan uji signifikansi simultan (uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Uji signifikansi parsial: etika kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan; disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan; 2). Uji signifikansi simultan: etika kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 3). Persamaan regresi linear berganda, $Y = 39.360 + .045X_1 + .183X_2$; hasil *Adjusted R²* sebesar .010 atau 1persen, hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1persen, sedangkan sisanya 99 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

©2025, Mutiara, Uju Suji'ah

This is an open access article under CC BY-SA license



PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan (Novitasari, 2019). Menurut Rismayadi *et al* (2024), tujuan utama MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan terlibat secara aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Rahman *et al* (2022), menjelaskan bahwa ruang lingkup MSDM terbagi menjadi tiga cakupan utama, yaitu: pertama, manajemen personalia yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, orientasi, mutasi, promosi, kompensasi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), serta peningkatan produktivitas karyawan; kedua, kesejahteraan karyawan yang berkaitan dengan kondisi dan fasilitas kerja seperti layanan keselamatan, kesehatan kerja, jaminan sosial, dana kesejahteraan, dan layanan medis; ketiga, hubungan industri yang menekankan pada pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan melalui penyelesaian keluhan, perundingan bersama, serta upaya menjaga keharmonisan hubungan kerja dalam organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Assoc *et al* (2024), meliputi: *Human Resource Planning* untuk menganalisis dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang selaras dengan strategi bisnis; *Recruitment and Selection* untuk menjaring dan menyeleksi kandidat secara adil dengan berbagai metode; *Assessing* untuk menilai kelayakan kandidat berdasarkan kompetensi dan kesesuaian kepribadian; *Accepted and Staffing* untuk menerima kandidat yang memenuhi kriteria; *Adaptation* yaitu proses penyesuaian karyawan baru terhadap pekerjaan, lingkungan, dan budaya organisasi; *Development* untuk meningkatkan keahlian dan karir melalui pelatihan dan evaluasi berkelanjutan. Berkaitan dengan uraian tersebut, tentunya setiap pengusaha memerlukan strategi yang tepat untuk mendapatkan seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, salah satu usaha yang dapat ditempuh adalah memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti etika kerja dan disiplin kerja. Hal ini didukung

penelitian Nasution *et al* (2023), yang menyatakan bahwa etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hidayat *et al* (2018), etika kerja adalah norma-norma yang melandasi tata krama hubungan antara seorang karyawan dengan pihak lainnya. Etika ini menjadi dasar dalam membentuk sikap profesional di lingkungan kerja, baik dalam berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan. Penerapan etika kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan antara individu, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan bertanggungjawab.

Menurut Yulistiyono *et al* (2024), disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sunatar, 2023). Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Menurut Darsana (2023), kinerja karyawan merupakan unsur paling penting dalam manajemen, yang dimaksud dengan kinerja atau *performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas berdasarkan berbagai ukuran, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama beberapa ahli yang sependapat bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan tidak akan terjadi tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, oleh karena itu penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan adanya korelasi antara etika kerja, disiplin kerja dengan kinerja karyawan, antara lain penelitian Nilawati (2018), Yulyanti *et al* (2023), Wiliana *et al* (2022), dan Kobis *et al* (2023), yang menyatakan bahwa etika kerja memberikan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Zulfiana *et al* (2024), Vallennia *et al* (2022), Widyakto *et al* (2023), Wachidah *et al* (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Widnyani *et al* (2021), Fakhrana *et al* (2024), dan Riyanto *et al* (2023), yang menyatakan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara etika kerja, dan disiplin kerja secara simultan pada kinerja karyawan.

Taru Martani 1918 Caffe & Resto Yogyakarta merupakan destinasi kuliner yang tidak hanya berfokus pada penyajian kopi, tetapi juga menawarkan beragam pilihan

makanan dan minuman untuk memenuhi selera serta preferensi konsumen. Menu yang tersedia mencakup perpaduan antara cita rasa tradisional dan modern, yang menghadirkan pengalaman kuliner yang beragam. Dalam kategori minuman, resto ini menyajikan berbagai varian, mulai dari wedang jahe jeruk dan wedang uwuh yang khas dengan cita rasa rempah, hingga minuman berbasis kopi seperti caramel macchiato, vanilla latte, tiramisu latte, serta kopi susu medium. Selain itu, tersedia pula minuman lain seperti red velvet yang memberikan alternatif bagi pelanggan yang menginginkan cita rasa berbeda. Di samping pilihan minuman, resto ini juga menghadirkan beragam hidangan, mulai dari nasi goreng, bihun rebus, dan bihun goreng yang menjadi favorit banyak pelanggan. Aneka camilan seperti pisang goreng, donat, tempe mendoan, juga tersedia sebagai pelengkap. Sementara itu, untuk menu modern, terdapat pilihan seperti oriental beef burger serta rice bowl chicken teriyaki yang menggabungkan konsep kuliner kekinian dengan cita rasa yang lezat. Dengan variasi menu yang luas dan kualitas sajian yang terjaga, resto ini menjadi pilihan kuliner yang menarik bagi berbagai kalangan. Banyak pelajar dan pekerja yang memanfaatkan waktu luangnya untuk menghabiskan waktu di Taru Martani 1918 Caffe & Resto Yogyakarta, untuk bisa berlama-lama disana karena ada beberapa fasilitas yang dimiliki, seperti *live music*, parkir luas, wifi, mushola, colokan listrik dan lain-lainnya. Berdasarkan hasil wawancara bahwa, ada beberapa hal yang harus dievaluasi terkait etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, khususnya pada kelompok generasi muda. Dalam aspek etika kerja, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi perusahaan dengan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal ini tercermin dari rendahnya rasa tanggung jawab, minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya komitmen terhadap standar kerja yang telah ditetapkan; Kedisiplinan kerja, banyak karyawan yang cenderung mengabaikan aturan dan tata tertib perusahaan, termasuk dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur operasional; Kinerja karyawan juga menjadi sorotan, terutama terkait dengan konsistensi dalam menjalankan tugas, tingkat produktivitas yang masih rendah, serta keterbatasan dalam penguasaan keterampilan teknis yang dibutuhkan. Masalah-masalah ini mengindikasikan perlunya pendekatan manajerial yang lebih adaptif serta strategi pengembangan SDM yang lebih terfokus untuk membentuk etos kerja yang kuat dan berkelanjutan di kalangan generasi muda.

Etika kerja merupakan kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja sebagai bentuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, sedangkan disiplin kerja adalah suatu keadaan yang mendorong karyawan untuk melakukan dan melaksanakan kegiatannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja karyawan menurut Silaen *et al* (2021), adalah merupakan prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang disepakati bersama. Dari penjelasan di atas maka permasalahan yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah apakah etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Sedangkan tujuan

penelitian untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Taru Martani 1918 Caffe & Resto Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

A. Etika Kerja

Etika kerja adalah norma, nilai, dan aturan yang menjadi pedoman karyawan dalam bekerja. Isinya bisa ketentuan berpakaian, bersikap, penyelesaian tugas hingga hal-hal yang dilarang (Christianingrum *et al*, 2024). Etika kerja merupakan kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja, ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi, dengan adanya etika kerja, semua karyawan bisa bersikap sesuai dengan ketentuan tersebut. Raymond *et al* (2024), menjelaskan bahwa etika kerja memiliki beberapa manfaat, antara lain membangun budaya kerja yang positif melalui lingkungan yang menyenangkan dan memotivasi, sehingga meningkatkan kreativitas dan produktivitas karyawan; meningkatkan integritas dan reputasi perusahaan dengan menjunjung kejujuran dan keterbukaan; menumbuhkan profesionalisme dan tanggung jawab individu untuk menjaga kepercayaan dan integritas organisasi; serta mengembangkan dan mempertahankan budaya kerja yang harmonis dengan menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Menurut Sukhidin (2017), faktor-faktor yang memengaruhi etika kerja meliputi: agama, yang membentuk sistem nilai dan memengaruhi pola pikir serta tindakan seseorang; budaya, di mana masyarakat dengan nilai budaya maju cenderung memiliki etos kerja tinggi; sosial politik, yang berkaitan dengan ada tidaknya struktur politik yang mendorong kerja keras dan hasil yang dinikmati secara adil; pendidikan, karena kualitas sumber daya manusia sangat menentukan etos kerja; serta struktur ekonomi, yang memberi insentif bagi masyarakat untuk bekerja dengan giat. Adapun indikator etika kerja menurut Darmawan *et al* (2023) adalah tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya, keadilan atas pemberian kepada siapa saja yang jadi hak miliknya, dan otonomi. Sedangkan indikator etika kerja dalam penelitian ini adalah menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab, pekerjaan sesuai dengan standar, mencapai tujuan perusahaan, mencapai hasil kerja terbaik, mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, kualitas terbaik, berkomunikasi dengan baik.

B. Disiplin Kerja

Menurut Yadnya (2022), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak sangksi-sangkisnya apabila seorang pegawai melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada pegawai tersebut maka disiplin berguna untuk mendidik pegawai agar mematuhi dan menikmati peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi:

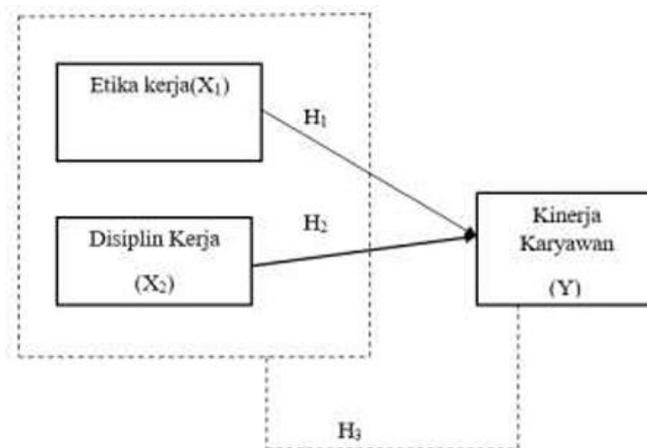
variasi kompensasi yang diberikan, keteladanan pimpinan, pedoman kehadiran yang jelas, adanya pengawasan dari atasan, kepastian dalam pengambilan keputusan, serta terbentuknya kebiasaan yang mendorong kepatuhan dan ketaatan (Qomariah, 2020). Menurut Harras *et al* (2020), indikator disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa sikap, yaitu: menghargai waktu, ditunjukkan melalui ketepatan waktu dan inisiatif bekerja tanpa harus diperintah; taat pada perintah, dengan menjalankan instruksi pimpinan secara cepat dan tepat dalam ruang lingkup organisasi; serta taat pada Standar Operasional Prosedur (SOP), yaitu kebiasaan mengikuti prosedur, berkoordinasi dengan atasan, dan berhati-hati dalam bertindak sesuai kebijakan yang berlaku. Sedangkan indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah mengikuti prosedur, penerapan sanksi, menyelesaikan pekerjaan, memberikan laporan yang jelas, produktivitas kerja, memprioritaskan tugas-tugas, prosedur kerja, tata cara kerja, standar organisasi. kinerja tim.

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif (Sunarsi, 2022). Menurut Dangcheng *et al* (2022), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sikap disiplin, yang berperan penting dalam menjaga konsistensi kerja demi kelancaran bisnis perusahaan. Sedangkan cara mengukur kinerja karyawan meliputi beberapa metode: *essay*, *critical incident*, *ranking method*, *checklis*, *graphic rating scale*, *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), *Behavior Expectation Scale* (BES), *Behavior Observation Scale* (BOS), dan *forced distribution* (Abdullah, 2019). *Essay*, dengan menilai kekuatan dan kelemahan tiap indikator kinerja; *Critical Incident*, melalui observasi perilaku baik atau buruk; *Ranking Method*, dengan mengurutkan kinerja berdasarkan observasi dan faktor relevan; *Checklist*, berupa daftar indikator yang dicentang sesuai perilaku karyawan; *Graphic Rating Scale*, menggunakan skala angka untuk menilai kinerja; *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS), mengukur kinerja berdasarkan perilaku spesifik yang disusun dari nilai tinggi ke rendah; *Behavior Expectation Scale* (BES), menilai perilaku yang diharapkan organisasi seperti kehadiran dan kepatuhan; *Behavior Observation Scale* (BOS), menilai frekuensi munculnya perilaku kerja; serta *Forced Distribution*, yang mengelompokkan karyawan dalam kurva normal berdasarkan tingkat kinerjanya. Silaen *et al* (2021), menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan yang meliputi: kualitas kerja berdasarkan keterampilan dan hasil pekerjaan; kuantitas kerja dilihat dari jumlah tugas yang diselesaikan; ketepatan waktu dalam menyelesaikan aktivitas; efektivitas penggunaan sumber daya; serta komitmen, yaitu tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan perusahaan. Sedangkan indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah bekerja secara efisien, konsisten, bekerja dengan teliti, kinerja tim, menunjang kinerja, operasional tim. Prioritas, standar kerja, bekerja sama, beradaptasi. bekerja dengan produktif.

D. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mengetahui hubungan antara etika kerja dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

E. Pengembangan Hipotesis

Etika kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting untuk diterapkan, hal ini dilakukan agar para karyawan memiliki etika yang sama didalam ruang lingkup kerja, sehingga dengan memiliki etika yan selaras dan dapat diterapkan oleh masing-masing karyawan maka hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan (Putra *et al*, 2024). Hal ini sejalan dengan penelitian Purnomo *et al* (2023), yang menyatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₀ : Etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan standar operasional (Nasib *et al*, 2023). Hal ini sejalan dengan penelitian Rohmah *et al* (2024), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Etika kerja dan disiplin kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Siagian, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Gerungan *et al* (2017), yang menyatakan bahwa etika dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₀ : Etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Objek penelitian meliputi variabel independen (etika kerja/ X_1 dan disiplin kerja/ X_2), dan variabel dependen (kinerja karyawan/ Y), sedangkan subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Taru Martani 1918 Caffe & Resto Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Rapingah *et al* (2022), bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel, ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Data primer yang digunakan adalah hasil pengisian kuesioner oleh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku-buku online (*e-book*), *library research*, perpustakaan, dan data-data perusahaan yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dengan skala likert; Variabel penelitian terdiri dari etika kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teknik pengujian instrumen dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Teknis analisis data dengan uji regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*). Uji hipotesis dengan uji signifikansi parsial (uji T) dan uji signifikansi simultan (uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Taru Martani 1918 Caffe & Resto Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (68 persen); Mayoritas responden **berusia** 24 tahun sebanyak 15 orang (30 persen); Mayoritas responden **berpendidikan** SMK sebanyak 28 orang (56 persen); Mayoritas responden **bekerja** selama 1 bulan - 1 tahun sebanyak 25 orang (50 persen).

B. Hasil Pengukuran Variabel

Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa: persepsi terhadap etika kerja mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata rata sebesar 73 persen. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan " Saya memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan" dan "Saya merasa pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan" sebesar 78 persen, sedangkan nilai rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan "Saya merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan" sebesar 60 persen; Persepsi terhadap disiplin kerja mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata rata sebesar 63 persen. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan " Saya percaya bahwa ketaatan waktu meningkatkan produktivitas kerja" sebesar 78 persen, sedangkan nilai

rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan “Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan” dan “ Saya memastikan bahwa setiap langkah kerja yang saya lakukan sesuai dengan SOP” sebesar 56 persen; Persepsi terhadap kinerja karyawan mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata rata sebesar 65 persen. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada pernyataan “ Kehadiran saya di tempat kerja selalu menjadi prioritas utama kecuali dalam situasi darurat” sebesar 80 persen, sedangkan nilai rata-rata ter rendah jawaban responden pada pernyataan “ Saya mampu bekerja secara konsisten untuk mencapai jumlah pekerjaan yang telah ditentukan dalam jangka waktu tertentu” sebesar 52 persen.

C. Hasil Pengujian Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Etika Kerja (X ₁)	X1.1	0,872	0,361	Valid
	X1.2	0,737	0,361	Valid
	X1.3	0,599	0,361	Valid
	X1.4	0,750	0,361	Valid
	X1.5	0,496	0,361	Valid
	X1.6	0,750	0,361	Valid
	X1.7	0,872	0,361	Valid
	X1.8	0,373	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,909	0,361	Valid
	X2.2	0,444	0,361	Valid
	X2.3	0,904	0,361	Valid
	X2.4	0,878	0,361	Valid
	X2.5	0,386	0,361	Valid
	X2.6	0,909	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,671	0,361	Valid
	Y.2	0,543	0,361	Valid
	Y.3	0,566	0,361	Valid
	Y.4	0,502	0,361	Valid
	Y.5	0,463	0,361	Valid
	Y.6	0,673	0,361	Valid
	Y.7	0,528	0,361	Valid
	Y.8	0,394	0,361	Valid
	Y.9	0,463	0,361	Valid
	Y.10	0,680	0,361	Valid

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas pada variabel etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Etika Kerja	0,872	Reliabel
Disiplin Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,733	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2025

Pada uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* seluruh variabel independen (X_1 dan X_2) dan variabel dependen (Y) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Dari hasil uji normalitas, menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar 0,120 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai Sig. > 0,05; Dari hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa koefisien variabel independen pada etika kerja sebesar 0,739 dan disiplin kerja sebesar 0,212 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai Sig. > 0,05; Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel independen pada etika kerja sebesar 1,003 dan disiplin kerja sebesar 1,003 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai VIF <10,00.

E. Hasil Analisis Data

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	39,360	6,250		6,297	0,000
Etika Kerja	0,045	0,135	0,048	0,335	0,793
Disiplin Kerja	0,183	0,145	0,182	1,266	0,212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari hasil pengujian diatas didapat persamaan: $Y = 39,360 + 0,045X_1 + 0,183X_2$. Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi pada variabel etika kerja sebesar 0,045 (positif) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel etika kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,045; Sedangkan nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi 0,183 (positif) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel disiplin kerja, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap atau tidak mengalami perubahan, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,183.

2. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.223 ^a	.050	.010	1.79863

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar .010 atau 1 persen hal ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1 persen, sedangkan sisanya 99 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Etika Kerja	0,335	2,010	0,793
Disiplin Kerja	1,266	2,010	0,212

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2025

H₁ : Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} < t_{tabel} adalah 1,266 < 2,010, nilai Sig. 0,793 > 0,05. Maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya secara parsial variabel penjualan kamar tidak memiliki pengaruh terhadap keputusan berkunjung

H₂ : Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} < t_{tabel} adalah 0,335 < 2,010 dan nilai Sig. 2.12 > 0.05. Maka H₀ diterima, H_a ditolak. Artinya secara parsial bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16,827	2	8,413	0,882	0,421
Residual	448,153	47	9,535		
Total	464,980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: data primer diolah, 2025

H₃ : Berdasarkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} < F_{tabel} adalah 0,882 < 3,20, nilai Sig.

0,421 > 0,05 yang artinya H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya secara simultan bahwa variabel etika kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

A. Hubungan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taru Martani Caffe & Resto Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel etika kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetyo *et al* (2022), yang menyatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang tidak sejalan dengan Rum *et al* (2019), yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap etika kerja mayoritas memilih sangat setuju dengan nilai rata-rata sebesar 73 persen. Hal ini menunjukkan kategori sangat baik. Artinya bahwa etika kerja yang sangat baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan citra perusahaan yang lebih baik. Etika kerja sangat baik merupakan yang menyadarkan organisasi dan semua pihak dalam melaksanakan tanggung jawab untuk mencapai kesuksesan organisasi tersebut (Komari *et al*, 2024). Hal ini didukung pendapat Putra *et al* (2024), bahwa etika kerja dalam organisasi adalah hal yang sangat penting diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, etika kerja yang sangat baik apabila menghasilkan sikap saling menghargai terutama terhadap organisasi dan sesama pekerja. Hal ini menegaskan bahwa etika kerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak hanya mencerminkan disiplin dan tanggung jawab individu, tetapi juga membentuk budaya saling menghargai antar anggota maupun terhadap organisasi. Berdasarkan persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh etika kerja lebih cenderung dipengaruhi oleh tanggung jawab, komitmen kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, kualitas, dan pendidikan.

B. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taru Martani Caffe & Resto Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sanjaya *et al* (2023), yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian yang tidak sejalan dengan Tambuwun *et al* (2021), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap disiplin kerja mayoritas memilih sangat setuju sebesar 63 persen. Hal ini menunjukkan kategori sangat baik. Artinya bahwa karyawan yang disiplin kerjanya sangat baik menunjukkan tingkat kepatuhan dan penegakan aturan yang sangat baik dalam suatu lingkungan kerja. Disiplin kerja yang sangat baik merupakan yang mampu membangun keadilan seorang pegawai, memengaruhi kepribadian seseorang seperti pola hidup bersama, kelompok dalam mentaati aturan selama menjalankan kewajiban

mencapai tujuan organisasi (Sudaryana *et al*, 2022). Hal ini didukung pendapat Rulitawati *et al* (2020), bahwa disiplin kerja yang tinggi adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan yang berlaku, terutama dalam melaksanakan tanggung jawab, selain itu disiplin kerja yang tinggi adanya kesadaran diri akan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja melainkan lebih cenderung dipengaruhi oleh aturan kerja dalam tugas, kerja tim yang baik, kepatuhan terhadap SOP dan efisiensi kerja.

C. Hubungan Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taru Martani Caffe & Resto Yogyakarta

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel etika kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan Kumaeni *et al* (2023), yang menyatakan bahwa etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penilaian responden terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap kinerja karyawan mayoritas memilih sangat setuju sebesar 65 persen. Hal ini menunjukkan kategori sangat tinggi. Artinya bahwa pencapaian kinerja karyawan yang melebihi standar yang diharapkan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang sangat baik apabila mampu mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Wahyuni *et al*, 2021). Hal ini didukung pendapat Ramlawati (2022), bahwa kinerja karyawan yang tinggi apabila mampu meningkatkan produktivitas dan aktivitas setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hal tersebut menegaskan kinerja karyawan yang sangat baik tercermin dari kemampuannya dalam meningkatkan produktivitas dan menjalankan aktivitas secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Berdasarkan persepsi responden dalam menjawab angket memberikan bukti bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh etika kerja dan disiplin kerja melainkan lebih cenderung dipengaruhi oleh bekerja efisien, teliti, konsisten, kehadiran, ketepatan waktu, kerja sama, dan adaptasi lingkungan.

SIMPULAN DAN SARAN

Etika kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Etika kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linear berganda, $Y = 39,360 + 0,045X_1 + 0,183X_2$; Hasil Adjusted R² sebesar 0,010 atau 1 persen, hal ini menunjukkan bahwa etika kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1 persen, sedangkan sisanya 99 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah sampel yang digunakan berjumlah 50 orang, 3 variabel yang diteliti (etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan). Harapan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel-variabel

lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini, menambah jumlah responden, dan memperluas lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah *et al.*, (2019). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Pengendalian Diri Terhadap Perilaku Konsumtif Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Majalengka. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 4(1), 128.
- Assoc, Arifin, Y., Rizku, G., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar-Dasar Msdm)*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dasar_Dasa/0lqdeqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=fungsi+fungsi+manajemen+sumber+daya+manusia+2024&pg=pa19&printsec=frontcover
- Christianingrum, Nuhdi, A., & Mursidi, M. A. (2024). *Etika Bisnis*. Cv Rey Media Grafika. https://www.google.co.id/books/edition/Etika_Bisnis/Qmkfeqaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+etika+kerja&pg=pa87&printsec=frontcover
- Dangkeng, A., & Ramli, M. (2022). *Implementation Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Azka Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Implementation_Manajemen_Sumber_Daya_Man/Lw7keaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=pengertian+kinerja+karyawan&pg=pa145&printsec=frontcover
- Darmawan, D., Tinambunan, A. P., Sriharyati, S., Hamid, H., Estiana., R., Zulkifli, Gifari, M., Ramli, A., Sonderig, S., Mareta, S., Marjani., Hafrida, E., & M, R. T. U. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Diera Di Gital*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=Qnq1eaaaqbaj&newbks=0&lpg=pa137&dq=indikator+etika+kerja&hl=id&pg=pa136#v=onepage&q=indikator+etika+kerja&f=false>
- Darsana, M. (2023). *Kinerja Karyawan Berbasis Organizational Citizenship Behavior, Kepribadian Dan Budaya Organisasi*. Cv Intelektual Minefes Media. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Karyawan_Berbasis_Organizational/D0vheaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan&pg=pa59&printsec=frontcover
- Fakhrana, G., & Sary, F. P. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit X. *Journal Of Economic, Business And Accounting, Volume 7*, 3017.
- Gerungan, D., & Mandey, S. (2017). Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba, Vol.5 No*, 1607-1617.
- Harras., H., Sugiarti, E., & Wahyudin. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press Redaksi:
- Hidayat, R., & Rifa'i, M. (2018). *Etika Manajemen Perspektif Islam*. Lembaga Pengembangan Pendidikan Indonesia.

- Kobis, N. K., Aneta, A., & Abdussamad, J. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.2*, 2(7).
- Komari, N., & Sulistiowati. (2024). *Etika Kerja: Kunci Sukses Karir Dan Kehidupan*. Takaza Inovatix.[https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Xfkneqaaqbaj&Newbks=0&Lpg=Pr6&Dq=Buku Etika Kerja&Hl=Id&Pg=Pr6#V=Onepage&Q=Buku Etika Kerja&F=False](https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Xfkneqaaqbaj&Newbks=0&Lpg=Pr6&Dq=Buku+Etika+Kerja&Hl=Id&Pg=Pr6#V=Onepage&Q=Buku+Etika+Kerja&F=False)
- Kumaeni, A., Maryadi, M., & Idris, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Etika Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Kb Di Kabupaten Jenepono. *Nobel Management Review*, 4(2), 268-276. <https://Doi.Org/10.37476/Nmar.V4i2.4028>
- Nasib, F. R. A. L., Yusniar, S., & Anggraeni, D. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Penerbit Adab. [https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Memahami_Faktor_Penentu_Dalam_Meningkatk/_Hjceaaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Disiplin Kerja Sangat Berpengaruh Kinerja Karyawan&Pg=Pa6&Printsec=Frontcover](https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Memahami_Faktor_Penentu_Dalam_Meningkatk/_Hjceaaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Disiplin+Kerja+Sangat+Berpengaruh+Kinerja+Karyawan&Pg=Pa6&Printsec=Frontcover)
- Nasution, Y. I., & Harianja, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia Kantor Cabang Padangsidempuan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, Vol.1*(<https://Doi.Org/10.58192/Wawasan.V1i1.1433>), L 256-271.
- Nilawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pengawasan Dan Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Aceh. *Jurnal Akmami (Akutansi, M Anajemen, Ekonomi,)*, Vol 2(Doi//Org), Hal 115-125.
- Novitasari, E. (2019). *Dasar Dasar Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia.
- Prasetyo, Y. A., & Wahyudi, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bhamada Slawi. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 97-105. <https://Doi.Org/10.24905/Konsentrasi.V2i2.28>
- Purnomo, D. T., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Balai Penelitian Tanaman Sereal Di Kabupaten Maros. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 210-221. <https://Doi.Org/10.37476/Jbk.V12i2.4035>
- Putra, R., Syafwandi, S., & Lusiana, L. (2024). *Model Kinerja*. Cv. Gita Lentera. [https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Model_Kinerja/Ly8teqaaqbaj?Hl=Id &Gbpv=1&Dq=\(Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan&Pg=Pa51&Printsec=Frontcover](https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Model_Kinerja/Ly8teqaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=(Disiplin+Kerja+Berpengaruh+Signifikan+Terhadap+Kinerja+Karyawan&Pg=Pa51&Printsec=Frontcover)
- Qomariah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Abadi.
- Rahman, A., Hakimah, Y., & Dewi, M. P. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sdm*. Feniks Muda Sejahtera.https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Buku_Ajar_Manajemen_Sdm/3wjleaaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=PengertianSdm&Pg=Pa16&Printsec=Frontcover
- Rapingah, S., Sugiarto, M., & Sabir., M. (2022). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Feniks Muda Sejahtera.

- Ramlawati. (2022). *Peran Manajemen*. Epigraf Komunikata Prima.
- Raymond, R., Nurmansyah, N., & Siregar, D. L. (2024). *Etika Bisnis*. Cv. Gita Lentera. [https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Etika_Bisnis/0e38eaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Manfaat Etika Kerja&Pg=Pa40&Printsec=Frontcover](https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Etika_Bisnis/0e38eaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Manfaat+Etika+Kerja&Pg=Pa40&Printsec=Frontcover)
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Praktek Modern*. Good Book Publisher, Cirebon. [https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Yhoneqaaqbaj&Newbks=0&Lpg=Pa31&Dq=Tujuan Msdm&Hl=Id&Pg=Pa31#V=Onepage&Q=Tujuan Msdm&F=False](https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Yhoneqaaqbaj&Newbks=0&Lpg=Pa31&Dq=Tujuan+Msdm&Hl=Id&Pg=Pa31#V=Onepage&Q=Tujuan+Msdm&F=False)
- Riyanto, K. B., Sugeng, & Wulandari, S. A. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Jaya Inti Mulya. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, Vol. 3., Doi/Org.
- Rohmah, I. N., & Suji'ah, U. (2024). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Bisnis Dn Akuntansi*, 3(62293481), 149-168.
- Rulitawati, Ritonga, H., & Hasibuan, L. (2020). *Model Pengelolaan Kinerja Guru*. Unas Gemilang Press.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal Emba*, 7(1), 591-600.
- Sanjaya, W., & Utomo, P. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Pt. X Gresik). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5). <https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.572349/Mufakat.V2i5.1133>
- Siagian. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Reni, C., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung. <https://Doi.Org/10.52859/Jbm.V12i1.507>
- Sudaryana, B., & Agusiady, Hr. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sukhidin. (2017). *Etika Kerja Dan Profesionalisme Guru*. Pustaka Pelajar.
- Sunarsi, D. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara.
- Sunatar, B. (2023). *Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi*. Feniks Muda Sejahtera. [https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Meningkatkan_Motivasi_Dan_Kinerja a_Dosen/R7hieaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Pengertian Disiplin Kerja&Pg=Pa54&Printsec=Frontcover](https://Www.Google.Co.Id/Books/Edition/Meningkatkan_Motivasi_Dan_Kinerja_Dosen/R7hieaaqbaj?Hl=Id&Gbpv=1&Dq=Pengertian+Disiplin+Kerja&Pg=Pa54&Printsec=Frontcover)
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224-227.
- Vallennia, K., & Atikah, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jouenal Equilibrium Manajemen*, 1(1). <http://Jurnal.Manajemen.Upb.Ac.Id>
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2).<https://Doi.Org/10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp51-57>

- Wahyuni, N. W. S. A., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (2021). *Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*. Scopindo Media Pustaka.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balai Lelang Bali Di Denpasar. *Widya Amrita*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/Widyaamrita.V1i1.1178>
- Widyakto, A., Nurrohmah, N., Triyani, D., & Prapti, R. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 08(01).
- Wiliana, E., & Surya, D. A. (2022). *Pengaruh Kepribadian Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cimb Niaga Cabang Slipi*. 1(4), 586–594. <https://doi.org/10.55123/Mamen.V1i4.1467>
- Yadnya, I. D. G. S. A. (2022). *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Feniks Muda Sejahtera. https://www.google.co.id/books/edition/Berbagai_Faktor_Bagi_Peningkatan_Kinerja/Cnfreaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=A.%09pengertian+Disiplin+Kerja&pg=Pa16&printsec=frontcover
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., & Kustiawan, D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusi/Gsk5eaaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=Pengertian+Disiplin+Kerja&pg=Pa279&printsec=frontcover
- Yulyanti, & Saadatirrohmi, S. A. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perbankan Syariah Journal*, 2(1). <https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/jps/index%0apengaruh>
- Zulfiana, S. A., Chalimah, & Ari. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delta Dunia Tekstile Pekalongan. *Journal Of Accounting And Management's Student (Jam's)*, Volume 1.(Doi/Org), 9. www