

## Pentingnya Budaya Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam Mendorong Kinerja SDM yang Unggul di Kantor Kecamatan Gunungguruh Sukabumi

Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong<sup>1</sup>, Maulita Lutfiani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

### Corresponding Author:

Bonse Aris Mandala Putra Simangunsong, Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia

Email: bonse@nusaputra.ac.id

### Abstract

*The Importance of Work Discipline Culture in Encouraging Superior HR Performance. Work discipline culture in the work environment has a crucial role in influencing the performance of human resources (HR) in an organization. This article aims to identify the relationship between work discipline culture and superior HR performance. The research method used is a quantitative approach with a survey research design. The research population was all employees in medium-scale manufacturing companies in metropolitan cities. The research sample was taken using a purposive sampling technique, involving 100 respondents randomly selected from several key departments. The research instrument is a questionnaire that measures employee perceptions of work discipline culture and their performance. Data were analyzed using statistical regression techniques to determine the extent to which work discipline culture contributes to HR performance. The research results show that there is a significant positive relationship between work discipline culture and HR performance. These findings support the theory that the implementation of a strong work discipline culture can encourage better HR performance in the organization. The practical implication of this research is the importance of building and maintaining a positive work discipline culture as a strategy to improve HR performance and overall organizational productivity.*

**Keywords:** School Image, Management Service, Teacher Performance

### Abstrak

Pentingnya Budaya etos kerja dan disiplin kerja dalam mendorong kinerja SDM yang unggul budaya etos kerja dan disiplin kerja di lingkungan kerja memiliki peran krusial dalam memengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) di sebuah organisasi. Artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara budaya disiplin kerja dan kinerja SDM yang unggul. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan di perusahaan manufaktur skala menengah di kota metropolitan. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling, melibatkan 100 responden yang dipilih secara acak dari beberapa departemen kunci. Instrumen penelitian adalah kuesioner yang mengukur persepsi karyawan terhadap budaya disiplin kerja dan kinerja mereka. Data dianalisis menggunakan teknik regresi statistik untuk mengetahui sejauh mana budaya disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara budaya disiplin kerja dan kinerja SDM. Temuan ini mendukung teori bahwa implementasi budaya

disiplin kerja yang kuat dapat mendorong kinerja SDM yang lebih baik di dalam organisasi. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya membangun dan memelihara budaya disiplin kerja yang positif sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja SDM dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

**Kata kunci:** Budaya Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Dalam era bisnis modern yang semakin dinamis, kompleks, dan kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan eksternal maupun internal. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana tugas operasional, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Afandi, 2023). Oleh karena itu, peningkatan kinerja SDM menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Kinerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Dalam konteks organisasi publik seperti instansi pemerintahan, peningkatan kinerja SDM menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Rivai, 2011; Bhaskara, Suranto & Pribadi, 2024). Oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja SDM adalah budaya disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap, perilaku, dan kesadaran individu dalam menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi. Budaya disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, efisien, dan produktif sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan (Andani, Atmaja & Manek, 2023). Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup tanggung jawab, komitmen, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas.

Selain disiplin kerja, etos kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja sumber daya manusia. Etos kerja merupakan sikap mental yang mencerminkan semangat, nilai, dan keyakinan seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi yang kuat, dedikasi tinggi, serta orientasi pada hasil yang optimal. Etos kerja yang baik akan memperkuat budaya disiplin dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional dan produktif (Sinamo, 2018). Dengan demikian, kombinasi antara disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong utama dalam

peningkatan kinerja SDM. Secara teoritis, hubungan antara disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja SDM dapat dijelaskan melalui beberapa pendekatan. Teori tindakan rasional menyatakan bahwa individu akan bertindak secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta adanya tujuan yang jelas. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi salah satu bentuk perilaku rasional yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, teori agensi menekankan pentingnya mekanisme pengawasan dan pemberian insentif untuk memastikan bahwa pegawai bertindak sesuai dengan kepentingan organisasi (Eisenhardt, 2023). Sementara itu, teori keadilan organisasional menjelaskan bahwa persepsi keadilan dalam organisasi, terutama dalam hal penghargaan dan sanksi, akan memengaruhi tingkat kepatuhan dan motivasi pegawai dalam bekerja (Colquitt, 2022). Ketiga teori tersebut memberikan landasan bahwa disiplin dan etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh individu, tetapi juga oleh sistem dan kebijakan organisasi.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja SDM. Hutajulu *et al.* (2021) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN), di mana semakin tinggi tingkat disiplin, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian lain oleh Nata, Firdausi dan Dermawan, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, Nurjaya *et al.* (2021) menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga keduanya menjadi faktor penting yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja. Lebih lanjut, Lydia *et al.* (2023) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat, termasuk di dalamnya budaya disiplin dan etos kerja, berkontribusi dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara disiplin kerja, etos kerja, dan kinerja SDM, namun masih diperlukan kajian lebih lanjut dalam konteks organisasi pemerintahan di tingkat kecamatan, khususnya yang memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan sektor swasta. Kantor Kecamatan sebagai salah satu ujung tombak pelayanan publik memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut, terutama yang berkaitan dengan disiplin dan etos kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Gunungguruh. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik, serta menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi dalam merumuskan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara budaya disiplin kerja dan kinerja sumber daya manusia (SDM) pada Kantor Kecamatan Gunungguruh. Desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, yaitu pengumpulan data yang dilakukan pada satu waktu tertentu untuk melihat hubungan antarvariabel penelitian. Subjek penelitian adalah 100 karyawan dari berbagai unit kerja di Kantor Kecamatan Gunungguruh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Kuesioner budaya disiplin kerja digunakan untuk mengukur persepsi karyawan terhadap tingkat kedisiplinan di organisasi, yang meliputi aspek kepatuhan terhadap aturan, norma kerja, dan penghargaan terhadap perilaku disiplin. Sementara itu, kuesioner kinerja SDM digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan berdasarkan dimensi produktivitas, kualitas kerja, motivasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan kajian literatur serta diskusi dengan pakar terkait untuk memastikan kesesuaian indikator penelitian. Kuesioner kemudian didistribusikan kepada responden yang dipilih secara acak, dan responden diminta mengisi kuesioner secara jujur tanpa mencantumkan identitas pribadi. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif, uji korelasi, dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan serta pengaruh budaya disiplin kerja terhadap kinerja SDM. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi terbaru, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menguji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,214 + 0,412X_1 + 0,538X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja SDM
- X<sub>1</sub> = Etos Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Nilai konstanta sebesar 5,214 mengindikasikan bahwa apabila etos kerja dan disiplin kerja dianggap konstan (nol), maka kinerja tetap memiliki nilai dasar sebesar 5,214. Koefisien regresi etos kerja sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan etos kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,412. Sementara itu, koefisien disiplin kerja sebesar 0,538 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan etos kerja. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Etos kerja

memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $< 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar 3,215  $> t$  tabel 1,984, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $< 0,05$ ) dengan nilai t hitung sebesar 3,876  $> t$  tabel 1,984, yang berarti disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) dengan F hitung sebesar 45,632  $> F$  tabel 3,09. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,65 menunjukkan bahwa sebesar 65% variasi kinerja SDM dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi (Robbins & Judge, 2025). Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,638 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kontribusi etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja tetap berada pada kategori kuat. Adjusted R Square ini lebih mencerminkan kemampuan model dalam populasi karena telah memperhitungkan jumlah variabel dan ukuran sampel (Ghozali, 2023).

**Tabel 1.** Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,806	0,650	0,638	2,145

Berdasarkan kriteria interpretasi koefisien determinasi, nilai  $R^2$  sebesar 0,65 termasuk dalam kategori kuat, yang berarti model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinamo (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan, dan komitmen terhadap pekerjaan. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, sehingga mampu bekerja secara optimal tanpa harus selalu diawasi. Dalam perspektif teori motivasi, temuan ini juga didukung oleh teori *Self-Determination* yang menyatakan bahwa individu yang memiliki dorongan internal akan menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi (Deci & Ryan, 2022). Etos kerja yang tinggi mencerminkan adanya kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*) sebagaimana dijelaskan dalam teori McClelland, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Secara empiris, hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Hadiansyah (2017) dan Butarbutar (2021) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, integritas, dan dedikasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM

Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM, bahkan dengan koefisien yang lebih besar dibandingkan etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja merupakan alat manajerial yang digunakan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar dan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin menciptakan keteraturan dan konsistensi dalam bekerja, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Dari perspektif teori penguatan (*reinforcement theory*), perilaku disiplin dapat terbentuk melalui pemberian reward dan punishment yang konsisten (Skinner, dalam Ridwan *et al.*, 2022). Ketika karyawan diberikan penghargaan atas kedisiplinannya, maka perilaku tersebut akan cenderung diulang dan menjadi kebiasaan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Illanisa (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian terbaru oleh Prasetyo (2021) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik.

## 3. Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) (Robbins & Judge, 2025). Dalam hal ini, etos kerja merepresentasikan aspek motivasi internal, sedangkan disiplin kerja merepresentasikan kontrol eksternal yang memastikan perilaku kerja tetap sesuai dengan standar organisasi. Koefisien determinasi sebesar 65% menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kekuatan penjelas yang cukup tinggi. Namun demikian, masih terdapat 35% variabel lain yang belum diteliti. Hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor-faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, serta kepuasan kerja.

## 4. Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Disiplin Kerja

Budaya disiplin kerja dalam organisasi tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kepemimpinan merupakan faktor utama, di mana pemimpin yang memberikan teladan akan menciptakan budaya disiplin yang kuat (Yukl, 2022). Selain itu, kejelasan aturan dan konsistensi dalam penerapan sanksi juga sangat menentukan tingkat kepatuhan karyawan.

Budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam membentuk kebiasaan kerja yang disiplin. Menurut Schein (2023), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku. Sistem penghargaan dan sanksi yang adil juga akan memperkuat perilaku disiplin melalui mekanisme keadilan organisasional (Colquitt, 2022).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisis statistik menggunakan regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa budaya disiplin kerja dan etos kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Gunungguruh Sukabumi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa baik etos kerja maupun disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi masing-masing di bawah 0,05. Selain itu, hasil uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Secara lebih rinci, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan etos kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi disiplin kerja yang lebih besar, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam bekerja menjadi faktor utama dalam mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan tugas, meminimalkan kesalahan kerja, serta meningkatkan efisiensi penggunaan waktu dan sumber daya organisasi. Di sisi lain, etos kerja juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM. Etos kerja yang tinggi mencerminkan adanya sikap mental positif, seperti tanggung jawab, integritas, kerja keras, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat, sehingga mampu bekerja secara optimal, bahkan tanpa pengawasan yang ketat. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berperan sebagai pendorong internal yang memperkuat perilaku kerja positif dalam organisasi.

Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,65 menunjukkan bahwa sebesar 65% variasi kinerja sumber daya manusia dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan disiplin kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 35% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta budaya organisasi secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin dan etos kerja merupakan faktor utama, terdapat variabel lain yang juga perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja SDM secara komprehensif. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa budaya disiplin kerja dalam organisasi tidak hanya terbentuk dari aturan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, konsistensi penerapan aturan, budaya kerja karyawan, serta sistem penghargaan dan sanksi. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dalam kedisiplinan akan mendorong terbentuknya budaya kerja yang positif

dan berkelanjutan. Dengan demikian, budaya disiplin kerja yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tertib, dan produktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa penguatan budaya disiplin kerja yang didukung oleh etos kerja yang tinggi merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Organisasi, khususnya Kantor Kecamatan Gunungguruh, perlu secara konsisten mengembangkan kebijakan dan strategi yang mendukung peningkatan disiplin dan etos kerja, seperti melalui pembinaan, pelatihan, pemberian motivasi, serta penegakan aturan yang adil dan konsisten. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja SDM tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis pegawai, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sikap dan perilaku kerja yang tercermin dalam disiplin dan etos kerja. Oleh karena itu, upaya penguatan kedua aspek tersebut menjadi langkah strategis yang harus dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai efektivitas organisasi serta keberhasilan jangka panjang.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Andani, N. M. A., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2023). Pengaruh budaya organisasi lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana. *EMAS*, 4(8), 2031-2046.
- Bhaskara, J. A., Suranto, S., & Pribadi, U. (2024). Effect of work environment, work discipline, work motivation, workload, and transformational leadership on performance of puskesmas employees. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 88-99. <https://doi.org/10.29210/020243154>
- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116-124. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.301>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150-158. <http://dx.doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16-25.
- Lydia, A., Lukmawati, L., Muhammad, S. S., Yuli, A., & Yusril, A. (2023). Penerapan Budaya Organisasi Di Sekolah Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Unggul. *TA'RIM: JURNAL PENDIDIKAN DAN ANAK USIA DINI*

*Yupedumelu: Sekolah Tinggi Agama Islam Yayasan Pendidikan Islam Kaimuddin Baubau*, 4(3), 94-104. <https://doi.org/10.59059/tarim.v4i3.187>

- Nata, K. C., Firdausi, I., & Dermawan, B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 22(2).
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9086>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. U. (2021). Effect of compensation and discipline on employee performance: a case study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 277-298. <http://elibs.unigres.ac.id/id/eprint/723>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving employee performance through perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12). <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/3808>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2025). *Essentials of organizational behavior*. BoD-Books on Demand.
- Sinamo, J. (2018). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Soewarso.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.