



Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang

Lidya Putri Permana^{1*}, Aji Tuhaga², Zenita Apriani³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

Email: mn21.LidyaPermana@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²,
zenita@ubpkarawang.ac.id³

Korespondensi penulis: mn21.LidyaPermana@mhs.ubpkarawang.ac.id*

Abstract. This study aims to determine, analyze, and explain the influence of Work Discipline and Work Ethic on Employee Performance at PT Rejeki Jaya Bike Karawang located in Teluk jambe, Teluk jambe Timur District, Karawang Regency, West Java Province, with postal code 41361. This writing uses descriptive quantitative and qualitative methods, data collected through questionnaires given to 45 employees of PT Rejeki Jaya Bike Karawang and Using Multiple Linear Regression Analysis The results of this study indicate that the level of Work Discipline and Work Ethic of employees is classified as high X1 has a value of 0.825, namely variable X1 has a positive influence on variable Y, X2 has a value of 0.161, this indicates that variable X2 has a positive influence on variable Y. Partial tests reveal that both variables have a significant influence on Employee Performance X1 has a Sig value of 0.001 <0.05 and t count 25.050 > 2.019, meaning that Work Discipline has a partial significant effect on Employee Performance, X2 has a Sig 0.001 <0.05 and t count 18.312 > 2.019 means that Work Ethic partially has a significant effect on Employee Performance. Meanwhile, the F count test has a sig value of 0.001 <0.05 and F count of 317.703 > 3.05. This means that the variables of work discipline and Work Ethic simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The determination coefficient value of 0.938 indicates that simultaneously, Work Discipline and Work Ethic contribute 93.8% to the variation that occurs in the Employee Performance variable.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Ethic.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang yang terletak di Telukjambe, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 41361. Penulisan ini menggunakan metodenya menggunakan deskriptif kuantitatif dan kualitatif, data yang dikumpulkan melalui kuisioner yang diberikan kepada 45 karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang dan Menggunakan Analisis regresi linier berganda Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Disiplin Kerja dan Etos Kerja karyawan tergolong tinggi X1 memiliki nilai 0,825 yaitu variabel X1 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y, X2 memiliki nilai 0,161 hal ini menunjukkan variabel X2 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y. Uji parsial mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan X1 memiliki nilai Sig 0,001<0,05 dan t hitung 25,050>2,019 artinya Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, X2 memiliki nilai Sig 0,001<0,05 dan t hitung 18,312>2,019 artinya Etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, uji F hitung mempunyai Nilai sig 0,001<0,05 dan F hitung sebesar 317.703 > 3.05 Artinya Variabel disiplin kerja dan Etos kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Nilai koefisien determinasi sebesar 0,938 mengindikasikan bahwa secara simultan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja memberikan kontribusi sebesar 93,8% terhadap variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan.

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

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai memainkan peranan penting dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap bagian dalam organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya agar kemampuan sumber daya manusia dapat diukur secara objektif. Organisasi akan terus berupaya meningkatkan performa pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perhatian terhadap kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting, yang tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan (Pokhrel, 2024). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat Disiplin Kerja. Disiplin dianggap sebagai komponen penting yang berfungsi sebagai pengingat atau peringatan bagi pegawai yang enggan mengubah sikap dan perilakunya. Selain disiplin, faktor lain yang turut memengaruhi kualitas kinerja adalah Etos Kerja. Individu dengan etos kerja yang tinggi umumnya dianggap dapat dipercaya, handal, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. (Astuti et al., 2019).

Kinerja karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang mengalami penurunan yang signifikan, ditandai dengan menurunnya kualitas dan kuantitas Kinerja Karyawan, pelaksanaan tugas yang tidak optimal, serta rendahnya rasa tanggung jawab di kalangan karyawan. Selain itu Etos kerja di PT Rejeki Jaya Bike Etos Kerja yang ada di sana terbilang cukup rendah dikarenakan seperti kurangnya tanggung jawab, semangat kerja yang rendah, disiplin yang lemah, serta kurangnya ketekunan dan keseriusan dalam menyelesaikan tugas. Lalu disiplin kerja yang ada disana juga mengalami penurunan seperti tingkat kehadiran yang buruk, ketidakpatuhan terhadap standar kerja, rendahnya kewaspadaan, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

PT Rejeki Jaya Bike memulai perjalanannya sebagai sebuah toko kecil yang pada tahun 2014 bertransformasi menjadi CV, menandai langkah awal ekspansi bisnis dan penguatan reputasi di industri sepeda. Transformasi strategis berlanjut pada 7 September 2020, ketika CV ini resmi menjadi perseroan terbatas (PT), memperkuat posisinya sebagai entitas bisnis yang solid dan terpercaya. Pada tahun 2022, perusahaan mengalami restrukturisasi kepemilikan saham yang sebelumnya terkait dengan perusahaan Maxis. Perubahan ini menjadikan Maxis berkembang menjadi PT dengan struktur kepemilikan saham yang serupa. Sebagai perusahaan yang berkomitmen pada kualitas, PT Rejeki Jaya Bike telah menjalin kemitraan strategis dengan 10 pemasok terkemuka, memastikan ketersediaan sepeda berkualitas tinggi untuk pelanggannya.

Kinerja karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang menghadapi sejumlah tantangan yang memengaruhi produktivitas dan efisiensi perusahaan. Berdasarkan Data absensi dari Juli hingga November 2024, `QWtingkat disiplin karyawan dalam mematuhi jam kerja masih perlu ditingkatkan. Tingkat kehadiran karyawan bervariasi, dengan bulan Agustus mencatatkan tingkat kehadiran terendah, yaitu 26 dari 55 karyawan. Tingginya angka ketidakhadiran, baik karena alasan izin, sakit, maupun tanpa keterangan (TK), berdampak langsung pada beban kerja rekan kerja lain dan gangguan alur kerja secara keseluruhan.

Dari hasil Wawancara dengan HRD PT Rejeki Jaya Bike, Fenomena Disiplin Kerja nya adalah banyak karyawan yang masih belum disiplin dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. Ketidak tepatan waktu ini, baik dalam bentuk keterlambatan atau pulang lebih awal, menyebabkan gangguan pada alur kerja tim dan menurunkan efisiensi kerja secara keseluruhan, Kepemimpinan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang masih dirasa kurang tegas dalam mengawasi dan menegakkan kedisiplinan kerja. Beberapa pemimpin tim kurang memberikan pengawasan yang ketat, yang membuat karyawan merasa bebas melanggar aturan, Adapun keterangannya sebagai berikut :

Tabel 1. Absensi Pegawai PT Rejeki Jaya Bike Karawang

NO	JUMLAH PEGAWAI	BULAN	TINGKAT KEHADIRAN		KET		
			HADIR	TIDAK HADIR	S	I	TK
1	55	Juli	31	24	11	12	1
2	55	Agustus	26	29	12	14	3
3	55	September	35	20	11	8	1
4	55	October	33	22	8	14	0
5	55	November	44	11	4	7	0

Sumber : Data Absensi RJ Bike 2024

Berdasarkan Tabel 1. Menjelaskan Ketidak Hadiran Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang hampir setengah dari kehadiran karyawan. Terdapat sejumlah karyawan yang sering kali tidak masuk kerja dalam sebulan, baik karena alasan izin maupun sakit, tingginya tingkat absensi ini tetap berdampak pada produktivitas perusahaan dan menambah beban kerja bagi rekan kerja lainnya.

Selain itu Etos kerja di perusahaan ini juga menunjukkan kekurangan yang signifikan. Berdasarkan hasil Pengamatan, di PT Rejeki Jaya Bike Etos Kerja yang ada di sana terbilang cukup rendah dikarenakan banyak karyawan yang menunggu instruksi daripada mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas atau mencari solusi terhadap masalah yang muncul. Dengan demikian, Perusahaan perlu mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kecerdasan dan kreativitas mereka dalam bekerja, melalui pemberian motivasi dan pelatihan yang berkelanjutan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja, baik secara individu maupun bagi instansi secara keseluruhan.

Menurut Undang-Undang Cipta Kerja, disiplin karyawan diatur dalam Pasal 80 yang menyatakan bahwa perusahaan wajib menetapkan peraturan kerja yang jelas dan transparan serta memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Jenis sanksi tersebut dapat berupa teguran lisan atau tertulis, penundaan kenaikan gaji, pemutusan hubungan kerja, serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. (Mita Rahmadewi et al., 2023)

Menurut Penelitian terdahulu Nurjaya (2021) dalam jurnal Anoraga, (2020), Hasil penelitian mengenai pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara bersama-sama, Etos Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis perlu melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rejeki Jaya Bike Karawang” penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai Disiplin kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan Disiplin kerja, Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara Parsial maupun Simultan pada PT Rejeki Jaya Bike Karawang.

2. KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Manajemen Pendidikan Berbasis Multi Media, Sulfemi, Wahyu Bagja. (2019:1) dalam jurnal (Sutisna & Effane, 2022) menyatakan, Manajemen merupakan suatu strategi dalam memanfaatkan tenaga dan pemikiran orang lain untuk melaksanakan aktivitas yang bertujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Di dalam manajemen, terdapat berbagai teknik yang mengedepankan estetika kepemimpinan, seperti dalam hal mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, dan mengorganisasikan semua elemen yang saling mendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni atau ilmu yang mempelajari cara mengelola pola hubungan, interaksi, dan peran tenaga kerja untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. (Moh. Kurdi, SP., M.M. et al., 2022)

Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021), disiplin kerja adalah serangkaian aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh dinas tenaga kerja. Selanjutnya, setiap individu dalam organisasi harus mengikuti aturan tersebut dengan penuh kesadaran dan kesenangan, sehingga terbentuk melalui proses yang melibatkan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2014) dalam jurnal Anoraga, (2020) ada beberapa indikator, yaitu :

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan ssesuatu secara efektif dan efisien.

4. Bekerja Etis

beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Etos Kerja

Menurut Anoraga (2020) Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kinerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendiri nya akan rendah.

Menurut (A. R. Saleh and H. Utomo,2015) dalam jurnal Candana, (2021) indikator didalam etos kerja yaitu :Penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin , tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan

Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2011), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara dalam jurnal Maryati (2021:15) bisa dilihat dari :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Kualitas ini terkait dengan ketelitian, akurasi, kerapian, dan kelengkapan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengacu pada durasi waktu yang dihabiskan seorang pegawai dalam bekerja dalam satu hari. Hal ini dapat dilihat dari seberapa cepat pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja juga berkaitan dengan volume tugas yang diselesaikan dan tingkat produktivitas yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas menunjukkan sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat, tanpa melakukan kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dibuat, semakin baik hasil pekerjaan pegawai tersebut.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran pegawai akan kewajibannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tanggung jawab sangat penting dalam pekerjaan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam penulisan ini, penulis mengajukan hipotesis untuk menguji pengaruh faktor-faktor independen, seperti Disiplin Kerja dan Etos Kerja, pada variabel dependen Kinerja Karyawan di PT Rejeki Jaya Bike Karawang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah di teliti sebelumnya oleh Welly Hartono, Merta Kusuma (2020) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). Dari hasil penelitian bahwa

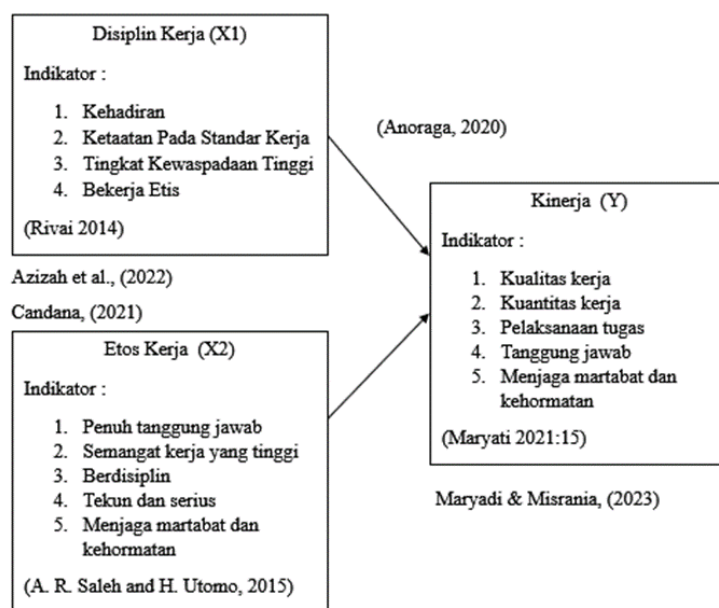
penelitian tersebut diketahui Hasil dalam penelitian menunjukkan beban kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah di teliti sebelumnya oleh Rian Oztary Hardiansyah (2017) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Dari hasil penelitian bahwa menunjukkan bahwa: etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah di teliti sebelumnya Oleh Nurjaya (2021), yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. Dari hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,628 > 2,002)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,311 > 2,002)$. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(32,194 > 2,770)$.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diusulkan peneliti adalah :

1. Terdapat pengaruh Varsial Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Rejeki Jaya Bike Karawang .
2. Terdapat pengaruh Varsial Etos kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT Rejeki Jaya Bike Karawang.
3. Terdapat Pengaruh Simultan antara Disiplin Kerja (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Rejeki Jaya Bike Karawang .

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif, Penelitian kuantitatif Didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap Fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat Diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika Atau komputerisasi. Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan Menggunakan metode statistik yang digunakan untuk Mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. (Rustamana et al., 2024). Penelitian ini dilakukan di PT Rejeki Jaya Bike yang terletak di Telukjambe, Kecamatan Telukjambe Timur, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, dengan kode pos 41361. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online electronic yang disebarakan melalui sosial media.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Selain itu teknik pelengkapanya adalah observasi dan studi kepustakaan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya ialah karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang sebanyak 55 Karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:215) sampel adalah bagian dari jumlah dan 30 karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah unit dalam sampel dilambangkan dengan notasi. Sampel untuk penelitian ini diambil sebanyak 45 responden dikarenakan yang mengisi Kuisioner hanya 45 karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang dan Ukuran sampel ditentukan dari pertimbangan praktis, efisiensi dan keterjangkauan,

Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling. Teknik non-probability sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling yaitu teknik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sampel untuk tujuan tertentu. (Santina et al., 2021)

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Analisis Deskriptif, Analisis Rentang Skala, Analisis Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji T, Uji F.

Sumber Data

Menggunakan data primer dan sekunder, data primer dikumpulkan melalui kuisioner, sedangkan data sekunder terdiri dari jurnal dan artikel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	35	77,78%
Perempuan	10	22,22%
Total	45	100%

Sumber: Data olahan peneliti 2023/2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa 45 responden terdapat 2 pengelompokkan dalam jenis kelamin diantaranya, laki-laki terdiri dari 77,78% responden, sedangkan presentase pada jenis kelamin perempuan terdiri dari 22,22%.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
19-24	15	33.33%
25-30	17	37.78%
31-36	8	17.78%
37-60	5	11.11%
Total	45	100 %

Sumber: Data olahan peneliti 2023/2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Usia 19–24 tahun 15 orang (33.33%), usia 25–30 tahun 17 orang (37.78%), 31-36 tahun 8 orang (17.78%), 37-60 5 orang (11.11%).

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Presentase
SD	5	11.11%
SMP	7	15.56%
SMA	20	44.44%
Diploma	3	6.67%
Sarjana	10	22.22%
Total	45	100 %

Sumber: Data olahan peneliti 2023/2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 20 orang (44.44%) diikuti oleh sarjana 10 orang (22.22%), dan SMP 7 orang (15.56%).

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Laman Bekerja

Usia	Frekuensi	Presentase
Kurang 1 Tahun	11	24.44%
1 tahun	8	17.78%
2 tahun	3	6.67%
3 tahun	3	6.67%
4 tahun	3	6.7%
5 tahun	7	15.56%
6 tahun	4	8.89%
7 tahun	3	6.67%
8 tahun	3	6.67%
Total	45	100%

Sumber: Data olahan peneliti 2023/2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Dalam hal frekuensi Lama Kerja, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun mendominasi dengan 11 orang (24.44%), diikuti 1 tahun 8 orang (17.78%), dan 2 tahun dengan 3 orang (6.67%), 3 tahun dengan 3 orang (6.67%) dan 4 tahun 3 orang (6.67%), 5 tahun dengan 7 orang (15.56%), 6 tahun dengan 4 orang (8.89%), 7 tahun 3 orang dengan (6.67%), dan terakhir 8 tahun dengan 3 orang (6.67%).

Uji Validatas

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel		r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja X1	X1.1	0,830	>	0,294	Valid
	X1.2	0,810			Valid
	X.1.3	0,866			Valid
	X.1.4	0,812			Valid
	X.1.5	0,904			Valid
	X.1.6	0,871			Valid
	X.1.7	0,854			Valid
	X.1.8	0,925			Valid
	X.1.9	0,829			Valid
	X.1.10	0,859			Valid
	X.1.11	0,875			Valid
	X.1.12	0,817			Valid

Sumber : Hasil analisis peneliti 2023/2024

Hasil pengujian data dengan menggunakan program SPSS pada variabel Disiplin Kerja semua indikator yang tertuang dalam sebuah pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Etos Kerja

Variabel		r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Etos Kerja X2	X.2.1	0,892	>	0,294	Valid
	X.2.2	0,857			Valid
	X.2.3	0,855			Valid
	X.2.4	0,879			Valid
	X.2.5	0,866			Valid
	X.2.6	0,876			Valid
	X.2.7	0,878			Valid
	X.2.8	0,882			Valid
	X.2.9	0,882			Valid
	X.2.10	0,848			Valid
	X.2.11	0,846			Valid
	X.2.12	0,855			Valid

Sumber : Hasil analisis peneliti 2023/2024

Hasil pengujian data dengan menggunakan program SPSS pada variabel Etos Kerja semua indikator yang tertuang dalam sebuah pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel		r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	Y.1	0,832	>	0,294	Valid
	Y.2	0,891			Valid
	Y.3	0,844			Valid
	Y.4	0,857			Valid
	Y.5	0,877			Valid
	Y.6	0,867			Valid
	Y.7	0,854			Valid
	Y.8	0,877			Valid
	Y.9	0,869			Valid
	Y.10	0,903			Valid
	Y.11	0,890			Valid
	Y.12	0,910			Valid

Sumber : Hasil analisis peneliti 2023/2024

Hasil pengujian data dengan menggunakan program SPSS pada variabel Kinerja Karyawan indikator yang tertuang dalam sebuah pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan
1	Disiplin Kerja X1	0,966	>	0,6	Realabel
2	Etos Kerja X2	0,970			Realabel
3	Kinerja Karyawan Y	0,971			Realabel

Sumber : Hasil analisis peneliti 2023/2024

Hasil nilai Cronbach's Alpha dari variable Disiplin Kerja sebesar $r_{\alpha} = 0,966$, Etos Kerja sebesar $r_{\alpha} = 0,970$ dan Kinerja Karyawan sebesar $r_{\alpha} = 0,971$, dengan demikian ketiga instrument tersebut dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan karena memiliki nilai

“Alpha Cronbach” lebih besar dari 0,6/ 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44511808
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.129
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.018
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.020
	99% Confidence Interval Lower Bound	.016
	Upper Bound	.023

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 112562564.

Sumber; Output SPSS 30, 2025

Hasil pengujian normalitas (Kolmogorov-Smirnov) diketahui bahwa besarnya nilai Asymp Sig 0,023 > 0,05 dengan hal tersebut dapat diartikan data yang digunakan untuk regresi linier berganda berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

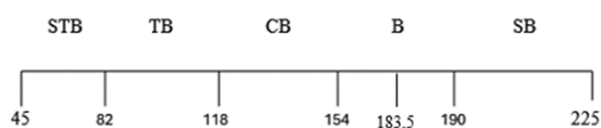
Tabel 10. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Total Frekuensi	Skor	Ket.
1.	Bagaimana Ketepatan Waktu karyawan dalam menyesuaikan waktu kerja.	45	179	Baik
2.	Tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja	45	187	Baik
3.	Cara karyawan menggunakan waktu dengan mengikuti jam kerja yang telah di tetapkan	45	179	Baik
4.	Kepatuhan karyawan pada prosedur kerja yang telah ditetapkan.	45	184	Baik
5.	Pemahaman karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP) di tempat kerja	45	183	Baik
6.	Kemauan karyawan untuk bisa memperbaiki kesalahan sesuai dengan standar di tempat kerja	45	185	Baik
7.	Kemampuan karyawan dalam mengindetifikasi potensi resiko bekerja	45	184	Baik
8.	Tindakan Karyawan dalam pencegahan terhadap kesalahan kerja.	45	187	Baik

9.	Respon karyawan dalam menghadapi situasi darurat.	45	181	Baik
10.	Kepatuhan karyawan terhadap kode etik di tempat kerja.	45	185	Baik
11.	Integritas karyawan dalam menjalankan tugasnya.	45	186	Baik
12.	Rasa hormat karyawan terhadap hak dan tanggung jawab rekan kerjanya.	45	183	Baik
TOTAL			2203	Baik
Rata – rata Score			183,58	Baik

Sumber; Output SPSS 30, 2025

Hasil Analisis deskriptif dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja dengan Nilai Score 2203 dan Rata ratanya 183,58 pada rentang skalanya 154-190 termasuk kategori baik.



Gambar 2. Bar Scale

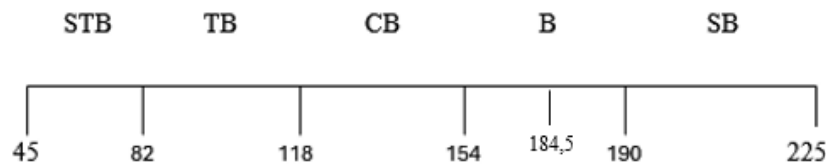
Pada gambar bare scale di atas Variabel Disiplin kerja masuk ke dalam Rentang skala 154-190 masuk kedalam kategori baik.

Tabel 11. Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja

No	Pertanyaan	Total Frekuensi	Skor	Ket.
1.	Kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang sudah diberikan.	45	183	Baik
2.	Kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.	45	186	Baik
3.	Rasa peduli karyawan terhadap dampak pekerjaan kepada tim atau organisasi.	45	189	Baik
4.	Antusiasme karyawan dalam melakukan pekerjaan	45	178	Baik
5.	Kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.	45	191	Sangat Baik
6.	Inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya..	45	187	Baik
7.	Kepatuhan karyawan dalam melaksanakan tata tertib di tempat kerja.	45	182	Baik
8.	Konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di tempat kerjanya.	45	185	Baik
9.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.	45	183	Baik
10.	Etika yang ditunjukkan karyawan saat berinteraksi dengan sesama rekan kerja.	45	178	Baik
11.	Kemampuan karyawan dalam menghindari tindakan yang dapat merusak reputasi diri sendiri maupun orang lain.	45	186	Baik
12.	Kemampuan karyawan dalam memberikan contoh yang baik kepada rekan kerja.	45	186	Baik
Total			2214	Baik
Rata – rata Score			184,5	Baik

Sumber; Output SPSS 30, 2025

Hasil Analisis deskriptif dapat disimpulkan Variabel Etos Kerja dengan Nilai Score 2214 dan Rata ratanya 184,5 pada rentang skalanya 154-190 termasuk kategori baik.



Gambar 3. Bar Scal

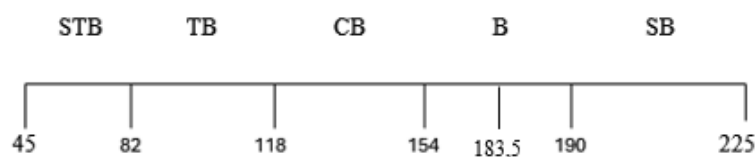
Pada gambar bare scale di atas Variabel Etos kerja masuk ke dalam Rentang scala 154-190 masuk kedalam kategori baik.

Tabel 12. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Total Frekuensi	Skor	Ket.
1.	Efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya.	45	186	Baik
2.	Kemampuan kayawan dalam kerapihan dan keakuratan di dalam pekerjaan.	45	184	Baik
3.	Kesungguhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan cara yang efisien	45	181	Baik
4.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telat di tetapkan.	45	186	Baik
5.	Konsistensi karyawan dalam mencapai volume pekerjaan.	45	178	Baik
6.	Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas tambahan tanpa mengorbankan tugas utama.	45	178	Baik
7.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur.	45	187	Baik
8.	Kemampuan karyawan dalam merespon cepat terhadap permintaan atau perubahan tugas.	45	180	Baik
9.	Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan perubhjbahan dalam tugas.	45	185	Baik
10.	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas.	45	181	Baik
11.	Kemampuan karyawan dalam mengakui kesalahan dan berusaha memperbaikinya.	45	187	Baik
12.	Kemampuan karyawan dalam melakukan tindakan dan etika yang berlaku.	45	189	Baik
Total			2202	Baik
Rata – Rata Score			183,5	Baik

Sumber; Output SPSS 30, 2025

Hasil Analisis deskriptif dapat disimpulkan Variabel Kinerja Karyawan dengan Nilai Score 2202 dan Rata ratanya 183,5 pada rentang skalanya 154-190 termasuk kategori baik



Gambar 4. Bar Scale

Pada gambar bare scale di atas Variabel Kinerja Karyawan masuk ke dalam Rentang skala 154-190 masuk kedalam kategori baik.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 13. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.639	1.952		.745
	Displin Kerja	.825	.139	.810	<.001
	Etos Kerja	.161	.134	.164	.236

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber; Output SPSS 30, 2025

Dari persamaan berikut dapat dijelaskan :

1. Konstanta pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,639 hal ini merupakan keadaan saat variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh lainnya, jika independen tidak ada maka variabel ini tidak mengalami perubahan.
2. b1 memiliki nilai 0,825 hal ini menunjukkan variabel X1 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y yang dapat diartikan setiap kenaikan satuan variabel X1 maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,825, dengan mengasumsikan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.
3. b2 memiliki nilai 0,161 hal ini menunjukkan variabel X2 memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel Y yang dapat diartikan setiap kenaikan satuan variabel X2 maka akan mempengaruhi variabel Y sebesar 0,161, dengan mengasumsikan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.938	.935	2.50266

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber; Output SPSS 30, 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0.969, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah 93,8%, sedangkan 6,2% adalah dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pada perhitungan uji F hitung Nilai signya $<0,001 < 0,05$ dan F hitunganya $317.703 > 3.05$ maka H_0 ditolak H_a diterima dapat dapat disimpulkan Variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara Simultan berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Statistik Deskriptif

1. Deskriptif Disiplin Kerja

Dalam analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang dengan respondennya 45, memiliki nilai skor 2203 dan nilai rata-rata 183,58 yang berada pada rentang nilai skala 154 - 190 dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang baik. nilai skor tertinggi dengan skor 187 sedangkan yang terendah dengan skor 179.

2. Deskriptif Etos Kerja

Dalam analisis deskriptif variabel Etos Kerja Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang dengan respondennya 45, memiliki nilai skor 2214 dan nilai rata – rata 184,5 yang berada pada rentang nilai skala 154 - 190 dengan kategori baik. Hasil ini menunjukan bahwa Etos Kerja Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang baik. Dimana nilai skor dengan skor 191. Sedangkan yang terendah dengan skor 178.

3. Deskriptif Kinerja Karyawan

Dalam analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang dengan respondennya 45, memiliki nilai skor 2202 dan nilai rata-rata 183,5 yang berada pada rentang nilai skala 154 - 190 dengan kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang baik. nilai skor tertinggi 189. Sedangkan yang terendah dengan skor 178.

Verifikatif

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikasi $0,001 < 0,05$ dengan t hitung $25.050 > 2,019$. Dengan disiplin Kerja yang tinggi maka Kinerja Karyawannya akan Tinggi. Berdasarkan Teori Hasibuan, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Penelitian terdahulu Wariati dkk, (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Pengaruh Variabel Etos Kerja Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Etos Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan t hitung $18,312 > 2,019$, Dengan Etos Kerja yang tinggi maka Kinerja Karyawannya akan Tinggi. Berdasarkan Teori Darodjat, etos kerja mencerminkan sikap dan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, yang memengaruhi semangat dan produktivitas kerja. Penelitian terdahulu Rian Oztary Hardiansyah, 2017 dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)” menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan Nilai signya $0,001 < 0,05$ dan F hitung $17,703 > 3,21$. Berdasarkan Teori Nurjaya (2021) dalam jurnal Anoraga, (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” menyatakan Etos kerja Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil dan pembahasan: Disiplin kerja pada PT Rejeki Jaya Bike Karawang dinilai Baik oleh 45 Karyawan dengan nilai score 2203 dan rata-rata 183,58 dalam rentang skala 154 - 190 termasuk dalam kategori “Baik”. Etos kerja pada PT Rejeki Jaya Bike Karawang dinilai Baik oleh 45 Karyawan dengan Nilai score 2214 dan rata-rata 184,5 dalam rentang skala 154 - 190 termasuk dalam kategori “Baik”. Kinerja Karyawan pada PT Rejeki Jaya Bike Karawang dinilai Baik oleh 45 Karyawan dengan nilai score 2202 dan rata-rata 183,5 dalam rentang skala 154 - 190 termasuk dalam kategori “Baik”. Pengaruh Disiplin Kerja Secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan t hitung $25,050 >$ sebesar 2,019. Pengaruh Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan t hitung $18,312 > 2,019$,. Disiplin Kerja dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai sig $0,001 < 0,05$ dan F hitung $17,703 > 3,21$.

Saran

Adapun saran untuk Karyawan PT Rejeki Jaya Bike Karawang berdasarkan hasil penelitian : Perusahaan seharusnya memberikan teguran kepada karyawan yang sering tidak tepat waktu pada saat jam kerja agar mereka lebih disiplin lagi. Karyawan seharusnya lebih berantusiasme lagi dalam berinteraksi sehingga saling berinteraksi dan bekerja sama akan membungan hubungan semakin harmonis dalam bekerja. Konsistensi karyawan dibutuhkan dalam perusahaan agar pekerjaannya mempunyai kualitas yang bagus dan dengan kemampuan yang dimilikinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahmad Hamidi. *Darman*, 19(5), 1–23.
- Amin, F. D. A., Setiawan, H., & ... (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi interpersonal, kecerdasan emosi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Purbalingga. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21, 19–30. <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/206>
- Annisa, B., Abdul Hamid, A., & Darmin. (2024). Pengaruh budaya kerja, disiplin, perilaku pegawai, kesejahteraan, kepuasan kerja dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lahat. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 2(2), 439–456.
- Anoraga. (2020). *Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Kesehatan Hewan Cinagara*. [Skripsi/tesis tidak dipublikasikan].
- Astiti, N. P. N. S., Suamba, I. K., & Artini, N. W. P. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics: Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/agrisocionomics.v3i1.4801>
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada bagian pengadaan barang/jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77.
- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: Etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(4), 544–561.
- Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi belajar dan prestasi belajar pada mata pelajaran PPKn di Indonesia: Kajian analisis meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan PKN*, 9(2), 99–113. <https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333>

- Fahrul, R. (2020). *Terhadap perilaku*. [Repositori ITB Wiguna Lumajang]. <http://repository.itbwigalumajang.ac.id/1827/>
- Iriyadi, D. (2024). Telaah kritis metode-metode dalam penelitian ilmiah. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi*, 1, 22–28.
- Maryadi, Y., & Misranian, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 11(1), 545–558.
- Megawati, F. T., Umdiana, N., & Nailufaroh, L. (2021). Faktor-faktor struktur modal menurut trade-off theory. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 26(1), 55–67. <https://doi.org/10.23960/jak.v26i1.255>
- Mita Rahmadewi, Wiradendi Wolor, C., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh etos kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT XYZ. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(1), 203–222. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.507>
- Moh. Kurdi, M., Rustam, T. A., Sari, A. P., Wisda, R. S., Handayani, K., Hutar, A. N. R., ... & Trisnadewi, N. K. A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Media Sains Indonesia.
- Parmin, Y., Bhakti, S., & Yohanes, P. (2024). Analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Antar Nusa Jakarta. *MRB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 14–33.
- Penelitian, A., Aghna, A. D., Budi, S., Septiana, L., Elok, B., & Mahendra, P. (2024). Memahami asumsi klasik dalam analisis statistik: Sebuah kajian mendalam tentang multikolinearitas, heterokedastisitas, dan lainnya. *Jurnal Statistika dan Penelitian Kuantitatif*, 3(1), 1–11.
- Pokhrel, S. (2024). No title. *EAENH Ayan*, 15(1), 37–48.
- Prodi, K., Universitas, M., & PT Sankei Gohsyu Industries. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 54–67.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian metode kuantitatif. *Sindoro Cendikia Pendidikan*, 5(6), 1–10.
- Samosir, E. S. (2023). Produktivitas kerja karyawan PT Excelitas Technologies Batam. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1–8.
- Sugiono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, D., Setyaningsih, E., & Informatika, M. (2022). Analisis kualitas website SIPD Penajam Paser Utara menggunakan metode XYZ. *METIK*, 6(1), 2–7. <https://doi.org/10.47002/metik.v6i1.322>

- Sutisna, N. W., & Effane, A. (2022). Fungsi manajemen sarana dan prasarana. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1, 226–233.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berpikir penelitian kuantitatif. *Jurnal Penelitian dan Metodologi Pendidikan*, 3(1).
- Weol, M., Singkoh, F., & Pangemanan, F. (2019). Manajemen sumber daya aparatur sipil negara dalam pelayanan publik di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Eksekutif*, 3(3), 1–8.