



**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (ANGGOTA POLRES METRO BEKASI
KOTA)**



Disusun oleh:

NAJMALA URFA CHOLIDA
NIM : 1902025074

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)**

SKRIPSI

Najmala Urfa Cholida

1902025074

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI (ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)**

SKRIPSI

Najmala Urfa Cholida

1902025074

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2023

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, “**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)**” merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta,

2023



(Najmala Urfa Cholida)

1902025074

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)**

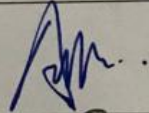
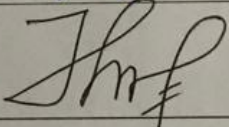
NAMA : **NAJMALA URFA CHOLIDA**

NIM : **1902025074**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

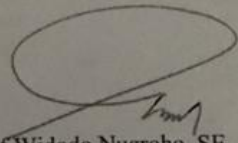
TAHUN AKADEMIK : **2022/2023**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi.

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM.	
Pembimbing II	Pahman Habibi, SE., MM.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Arif Widodo Nugroho, SE., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI (ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)**

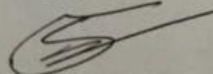
Yang disusun oleh :
Najmala Urfa Cholida
1902025074

Telah di periksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 08. Juli 2023

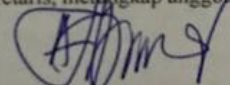
Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota:



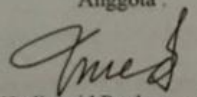
(Dr. Asep Sutarman, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Amalia Zainita, S.E., MM.)

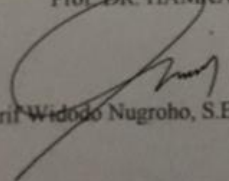
Anggota :



(Nur Hadiyah Rachman. S.SI., MM)

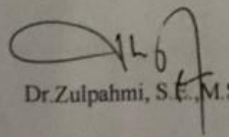
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Arif Widodo Nugroho, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

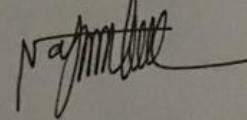
Nama : Najmala Urfa Cholida
NIM : 1902025074
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada *Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA* **Hak Bebas RoyaltiNoneklusif** (*non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “ **PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)** ” beserta peringkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas RoyaltiNoneklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih menyediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 2023

Yang Menyatakan



(Najmala Urfa Cholida)

1902025074

ABSTRAK

Najmala Urfa Cholida (1902025074)

PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (ANGGOTA POLRES BEKASI KOTA)

Skripsi Program Strata Satu Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA 2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Bekasi Kota). Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel jenuh sebanyak 48 pegawai bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota. pengujian pada penelitian ini menggunakan uji validitas uji reliabilitas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, Autokorelasi. Analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji F dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Y ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2.175 > t_{tabel} 1.678$ dan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$. Sedangkan pada variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2.091 > t_{tabel} 1,678$ dan nilai signifikan sebesar $0,042 < 0,05$, secara simultan etos kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai nilai $F_{hitung} 96,735 > F_{tabel} 3,19$ dan nilai sig $0.000 < 0.05$, nilai korelasi sebesar 0,901 artinya etos kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dan positif. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,811, Hal ini berarti Nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai 1 berarti etos kerja dan disiplin kerja dengan 81,1% mampu menjelaskan kinerja pegawai secara baik, sisanya 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Najmala Urfa Cholida (1902025074)

THE EFFECT OF WORK ETHICS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (MEMBERS OF BEKASI KOTA POLRES)

Undergraduate Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. Dr. HAMKA 2023

This study aims to determine the effect of work ethic and work discipline on the performance of employees (Members of the Bekasi City Police). The sample used in this study was a saturated sample of 48 employees of the HR department of the Polres Metro Bekasi Kota. testing in this study using the validity test reliability test normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation. The analysis in this study uses multiple regression analysis, multiple correlation analysis, coefficient of determination, F test and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work ethic variable (X1) has a positive and significant effect on the performance of Y employees indicated by the t_{count} value of $2.175 > t_{table}$ of 1.678 and a significant value of $0.009 < 0.05$. Whereas the work discipline variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) indicated by the t_{count} value of $2,091 > t_{table}$ of 1.678 and a significant value of $0.042 < 0.05$, simultaneously work ethic and work discipline have a positive and significant effect on performance employee Fcount value $96.735 > Ftable$ 3.19 and a sig value of $0.000 < 0.05$, a correlation value of 0.901 means that work ethic and work discipline have a strong and positive relationship. The coefficient of determination is 0.811 . This means that the coefficient of determination is close to 1, meaning work ethic and work discipline with 81.1% are able to explain employee performance well, the remaining 18.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Ethic, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat serta inayah-Nya, karena-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul " Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Anggota Polres Bekasi Kota) yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Sholawat serta salam peneliti haturkan kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabat beliau. Semoga selalu tercurahkan syafa'at baik di dunia dan akhirat. berkat beliau yang telah mengantarkan dari zaman jahiliyah zaman modern ini.

Ucapan terima kasih pendiri sampaikan atas doa, dukungan, kritik, saran dan motivasinya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Pd.. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi, S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan S.E., M.M. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Arif Widodo Nugroho, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku dosen Pembimbing I. Terimakasih banyak atas kesabaran, bimbingan, dan saran dalam menyelesaikan tugas akhir.
8. Bapak Pahma Habibi, S.E.,M.M. selaku pembimbing II. Terimakasih banyak atas kesabaran, bimbingan, dan saran dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Bapak Faozan Amar, Drs,M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademi Manajemen A/B angkatan 2019 . Terima kasih atas perhatian dan bimbingannya.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Terimakasih atas ilmunya yang telah diajarkan semoga bisa membawa manfaat untuk penulis.
11. Seluruh Staff Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA terima kasih telah mengatur semua administrasi selama masa perkuliahan.
12. Kepada seluruh jajaran staff anggota Polri dan PNS bagian SDM di Polres Metro Bekasi kota terimakasih telah memberikan ilmunya yang telah diajarkan dan diizinkan untuk penelitian skripsi atau tugas akhir, semoga bisa membawa manfaat untuk penulis.

13. Kepada kedua orang tua, saudara, serta teman – teman ku yang selalu mendo' akan, memberi motivasi dan segala bentuk support yang tak ternilai dan tak terhingga.

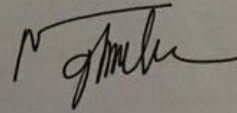
14. Dan kepada seluruh pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih banyak atas perhatian, doa dan dukungannya.

Akhir kata peneliti hanya dapat mengucapkan terima kasih banyak atas support dan motivasinya dalam penyusunan tugas akhir ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 08 Juli 2023

Penulis,



Najmala Urfa Cholida

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Kinerja Pegawai	13

2.1.3 Etos Kerja	16
2.1.4 Disiplin Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Berpikir.....	36
2.4 Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Variabel dan Pengukuran.....	40
3.1.1 Variabel Penelitian	40
3.1.2 Pengukuran.....	40
3.2 Populasi, Sampel dan Sampling.....	42
3.2.1 Populasi	42
3.2.2 Sampel.....	42
3.2.3 Teknik Sampling	43
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4 Jenis Sumber Data	43
3.5 Uji Instrumen Penelitian	44
3.5.1 Uji Validitas	44
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	45
3.6 Metode Analisis Data.....	46
3.6.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	47
3.6.3 Analisis Regresi.....	49
3.6.4 Analisis korelasi berganda.....	50
3.6.5 Kelayakan Model (Goodness of Fit Model).....	51
3.6.6 Uji Hipotesis.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	56

4.1.1 Sejarah Singkat Polres Metro Bekasi Kota	56
4.1.2 Visi Misi Bagian Sumber Daya Manusia	59
4.1.3 Tugas dan Fungsi Bagian Sumber Daya Manusia.....	60
4.1.4 Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia.....	61
4.1.5 Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia.....	67
4.1.6 Gambaran Umum Pegawai bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota	67
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	70
4.2.1 Kualifikasi Data.....	70
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	74
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	97
4.2.4 Analisis Regresi.....	101
4.2.5 Analisis Korelasi	102
4.2.6 Uji Kelayakan Model	103
4.2.7 Uji Hipotesis.....	105
4.3 Pembahasan	106
BAB V PENUTUP.....	108
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	111
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Laporan Kinerja bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota	2
Tabel 1. 2 Hasil Pra-survei Pegawai Bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3. 1 Skala Likert	41
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 3. 3 Interval Data.....	47
Tabel 3. 4 Tingkatan Korelasi.....	51
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Umur.....	68
Tabel 4. 3 Responden Seberapa Lama Bekerja.....	69
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	70
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja.....	71
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	73
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 9 Hasil Statistik Deskriptif.....	74
Tabel 4. 10 Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	75
Tabel 4. 11 Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku.....	75
Tabel 4. 12 Saya selalu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa perintah oleh atasan	76
Tabel 4. 13 Saya selalu teliti dalam memberikan informasi kepada masyarakat.....	76
Tabel 4. 14 Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	77
Tabel 4. 15 Saya fokus dalam bekerja sehingga teliti dalam bekerja	77
Tabel 4. 16 Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya	78

Tabel 4. 17 Saya bersikap jujur dalam melaksanakan tugas yang diberikan	78
Tabel 4. 18 Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pemimpin.....	79
Tabel 4. 19 Saya selalu memikirkan masa depan instansi kepolisian.....	79
Tabel 4. 20 Saya yakin apa pun yang saya lakukan akan berhasil.....	80
Tabel 4. 21 Saya memiliki ide yang berasal dari saya sendiri	80
Tabel 4. 22 Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	81
Tabel 4. 23 Saya bekerja dengan penuh semangat agar mendapatkan hasil yang memuaskan.....	82
Tabel 4. 24 Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja.....	83
Tabel 4. 25 Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.....	83
Tabel 4. 26 Saya selalu menekuni pekerjaan dengan sungguh-sungguh	84
Tabel 4. 27 Saya membuat cara kerja sendiri yang menyenangkan untuk menghilangkan kejenuhan.....	84
Tabel 4. 28 Saya selalu menyapa rekan kerja dimanapun berada.....	85
Tabel 4. 29 Saya selalu menghargai waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu pulang	85
Tabel 4. 30 Saya menghargai semua rekan kerja saya.....	86
Tabel 4. 31 Saya bekerja dengan tulus dan ikhlas	86
Tabel 4. 32 Ketika pimpinan saya memberikan tugas, saya mampu mengerjakannya dengan benar	87
Tabel 4. 33 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	87
Tabel 4. 34 Saya dengan senang hati membantu pekerjaan teman saya ketika merasa kesulitan	88
Tabel 4. 35 Hasil Deskriptif Variabel Etos Kerja	88
Tabel 4. 36 Saya selalu memakai seragam sesuai ketentuan instansi kepolisian.....	90
Tabel 4. 37 Saya memiliki kesediaan sikap untuk taat akan peraturan.....	90
Tabel 4. 38 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien	91
Tabel 4. 39 Saya selalu memenuhi tanggung jawab sebagai petugas kepolisian.....	91

Tabel 4. 40 Saya selalu bertanggung jawab terhadap tindakan saya	92
Tabel 4. 41 Saya tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin	92
Tabel 4. 42 Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	93
Tabel 4. 43 Saya selalu mengikuti arahan dari atasan saat bekerja	93
Tabel 4. 44 Saya selalu menggunakan tanda pengenal saat bekerja	94
Tabel 4. 45 Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada	94
Tabel 4. 46 Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai dengan tepat waktu	95
Tabel 4. 47 Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan	95
Tabel 4. 48 Hasil Deskriptif Variabel Disiplin Kerja	96
Tabel 4. 49 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	98
Tabel 4. 50 Hasil Uji Multikolinearitas.....	99
Tabel 4. 51 Hasil Uji Autokorelasi	100
Tabel 4. 52 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda X_1 Dan X_2 Terhadap (Y)	101
Tabel 4. 53 Hasil Uji Korelasi Berganda X_1 , X_2 , Dan Y	103
Tabel 4. 54 Hasil Uji F Berganda X_1 , X_2 , Dan Y	104
Tabel 4. 55 Hasil Uji KD (Koefisien Determinasi) X_1 , X_2 , Dan Y	104
Tabel 4. 56 Hasil Tabel Uji T.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3. 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	54
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia Polres Bekasi Kota.....	67
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Probability Plot.....	97
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot	99

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Kuesioner
- Lampiran 3. Output Data SPSS
- Lampiran 4. Tabel R
- Lampiran 5. Tabel T
- Lampiran 6. Tabel F
- Lampiran 7. Tabel Durbin Watson
- Lampiran 8. Pengajuan Judul Skripsi
- Lampiran 9. Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 10. Surat Tugas
- Lampiran 11. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 12. Catatan Konsultasi Pembimbing I
- Lampiran 13. Catatan Konsultasi Pembimbing II
- Lampiran 14. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo yaitu Program “Nawa Cita”, yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut.

Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan Nasional dalam rangka tercapainya tujuan Nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbina nya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Perusahaan membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh dalam

organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan ber ketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan keseluruhan tugas dalam jangka waktu tertentu disebut juga dengan prestasi kerja. Sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai merupakan investasi yang harus tersedia dan menjadi prasyarat mutlak bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan di masa depan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja diantaranya seperti disiplin kerja, etos kerja motivasi, dan keterlibatan karyawan.

Berikut adalah hasil laporan kinerja polri BAGSUMDA Semester 1 dari tahun 2020 – 2022 pada jajaran satfung Polres Metro Bekasi Kota:

Tabel 1. 1 Hasil Laporan Kinerja bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota

Kriteria Anggota	Tahun 2020			Tahun 2021			Tahun 2022		
	Jumlah Pers Polri	Total X.F	%	Jumlah Pers Polri	Total X.F	%	Jumlah Pers Polri	Total X.F	%
Sangat Baik	3	12	7%	6	24	12%	4	16	8%
Baik	38	114	83%	35	105	69%	34	102	71%
Cukup	5	10	11%	10	20	20%	9	18	19%
Kurang	0	0	0%	0	0	0%	1	1	2%
Jumlah Pers Polri	46	136	100%	51	149	100%	48	137	100%
Total %	74%			73%			71%		

Sumber: Polres Metro Bekasi Kota

Dari data tabel 1. 1 dapat dijelaskan fenomena peningkatan dan penurunan kinerja pegawai Polres Metro Bekasi Kota. Fenomena penurunan dan peningkatan kinerja anggota merupakan suatu permasalahan yang sering terjadi pada setiap perusahaan. Pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan kinerja pegawai sebanyak 1%. Hal tersebut dimungkinkan karena kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Penurunan signifikan pada Polres Metro Bekasi Kota dapat dilihat pada tahun 2021 ke tahun 2022 yang mengalami penurunan sebanyak 2%. Hal tersebut dimungkinkan karena anggota kurangnya beraktivitas dalam melaksanakan tugas sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan juga perlu memperhatikan penyebab yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada Polres Metro Bekasi Kota supaya seluruh tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Fenomena yang pertama terkait etos kerja saat ini menunjukkan bahwa sebagian kecil pegawai masih ada yang melakukan pelanggaran, penyimpangan dan penyalahgunaan wewenang ketika berhadapan dengan masyarakat, di lapangan menunjukkan bahwa para anggota memiliki sikap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan hanyalah pekerjaan rutinitas semata, beberapa anggota tidak bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan. Survei dari Kompolnas tahun 2008 menunjukkan bahwa masih banyak komplain dari masyarakat terhadap penyalahgunaan wewenang anggota Polri, khususnya yang dilakukan oleh satuan reskrim. Survei Transparency International Indonesia (TII) tahun 2008 juga menunjukkan bahwa lembaga Polri

adalah termasuk lembaga publik yang sering menyalahgunakan wewenang di Indonesia.

Dalam menjalankan profesinya sebagai anggota Polri, seluruh anggota Polri terikat kepada Kode Etik Profesi Polri berupa pedoman moral bagi setiap anggotanya guna menjaga kehormatan dan keluhuran profesinya. Begitu pentingnya etos kerja yang berhubungan dengan kode etik profesi Polri bagi organisasi Polri dibuktikan dengan adanya Peraturan Kapolri No. 7 Tahun 2006 pada tanggal 1 Juli 2006 tentang Kode Etik Profesi Polri.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu etos kerja, Menurut (Sumardjo & Priansa, 2018: 283) Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki pegawai untuk bekerja lebih baik agar produktif.

Etos kerja adalah sikap, pandangan, kebiasaan, kondisi, atau ciri khas cara bekerja. Tujuan utama dari bekerja tentu saja agar tidak bosan, meski bisa meningkatkan performa kerja. Mendasari etos kerja yang tinggi adalah perlunya menjaga kualitas kerja, sehingga anggota bekerja dengan etos kerja yang tinggi.

Banyak kelompok tidak menunjukkan etos kerja yang tinggi yang dapat dikaitkan dengan tingkat pembelajaran kerja yang rendah. Hal ini dapat membuat kualitas kerja para pegawai menjadi tidak baik sehingga tingkat hasil kerja para anggota perusahaan menjadi rendah.

Fenomena kedua yaitu berkaitan dengan kedisiplinan atau disiplin kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Hal ini dikarenakan melalui disiplin kerja,

pegawai akan termotivasi untuk menaati tugas dan tanggung jawabnya, sehingga disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor dasar penunjang kinerja seperti disiplin kerja perlu diperhatikan agar pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kendala yang dihadapi dalam penurunan pelanggaran disiplin dan etika profesi yang dilakukan oleh pegawai yang terjadi di Polres Metro Bekasi adalah Dalam melaksanakan sidang selalu berbenturan dengan kegiatan masyarakat dan kegiatan pimpinan. Masih kurangnya kesadaran anggota untuk melaksanakan rehabilitasi setelah melaksanakan hukuman disiplin maupun Komisi Kode Etik Polri (KKEP). Dalam meningkatkan suatu disiplin kerja pada pegawai adalah melaksanakan apel rutin, apel pagi dan apel sore, dengan pelaksanaan apel arahan dari pemimpin dapat tersampaikan kepada seluruh pegawai. Akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak semua anggota Polri baik perwira maupun Brigadir bisa hadir, dikarenakan sedang melaksanakan dinas lain, ada yang melaksanakan cuti, izin sakit, dan ada kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan

Pasal 1 PP No. 2 Tahun 2003 menyatakan bahwa disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pelanggaran Peraturan Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar peraturan disiplin.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Tempat kerja yang nyaman, aman, tenang dan menyenangkan akan mendukung pencapaian hasil kerja yang terbaik dan produktif. Pembelajaran kerja adalah fungsi organisasi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. *Learning on the job* adalah fungsi utama MSDM karena semakin baik pegawai belajar, semakin tinggi kinerjanya. Jika karyawan tidak belajar dengan baik, sulit bagi organisasi bisnis untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020).

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil pra-survei awal terhadap 20 pegawai yang bekerja di Pegawai Bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota:

Tabel 1. 2 Hasil Pra-survei Pegawai Bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Persentase
1	Saya memahami dengan baik apa yang harus saya lakukan untuk menjaga kualitas kerja saya	4	20%
2	Saya fokus dalam bekerja sehingga teliti dalam bekerja	2	10%
3	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	6	30%
4	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja	3	15%
5	Saya berkomitmen menyelesaikan setiap tugas yang diberikan	5	25%
	Total	20	100%

(Sumber : Pegawai bagian SDM Polres Metro Bekasi Kota)

Hasil survei awal terhadap beberapa pegawai menjelaskan bahwa nilai terendah menunjukkan bahwa “Saya fokus dalam bekerja sehingga teliti dalam bekerja” hal tersebut menyatakan bawah hasil prasuvei, pegawai tidak bisa mengerjakan tugas dengan fokus dan teliti dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien yang berarti pegawai perlu ada perubahan sistem kerja dan semangat dalam melaksanakan tugas agar pegawai menjadi lebih fokus dan lebih teliti dalam melakukan pekerjaanya.

Dari uraian di atas etos kerja dan disiplin kerja merupakan suatu rangkaian yang tidak dapat dipisahkan karena dua variabel tersebut mempunyai hubungan dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kintan et al., 2022) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Mangkat et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara” dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota polda.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Effendi & Marnisah, 2019) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri

Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel” dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota polri dan ASN di Ditreskrimum Polda Sumsel.

Dan penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Aqsariyanti et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros” dapat dijelaskan hasil dari penelitian tersebut etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Semen Bosowa Maros.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLRES METRO BEKASI KOTA”**.

1.2 Identifikasi masalah

Dalam penulisan skripsi ini identifikasi masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Etos Kerja pegawai rendah, hal ini dapat dilihat dari masih belum menunjukkan semangat dalam bekerja dan banyaknya pelanggaran terhadap peraturan.
2. Disiplin kerja yang diterapkan masih kurang, hal ini disebabkan karena kurangnya rehabilitasi setelah melaksanakan hukuman disiplin dan masih ada pegawai yang tidak melaksanakan apel sehingga arahan dari pemimpin tidak tersampaikan
3. Kinerja pegawai saat ini menurun, hal ini disebabkan karena kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas.

4. Pelaksanaan tugas pegawai di lapangan menurun, hal ini disebabkan belum adanya kode etik Polri dan peraturan disiplin yang jelas.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas terdapat berbagai masalah yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai. Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, maka penelitian ini hanya dibatasi pada :

1. Kinerja pegawai merupakan variabel terikatnya (Y).
2. Etos kerja merupakan variabel bebas (X_1).
3. Disiplin kerja merupakan variabel bebas (X_2).

1.4 Rumusan masalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Metro Bekasi Kota) ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Metro Bekasi Kota) ?
3. Apakah etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Metro Bekasi Kota) ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Metro Bekasi Kota).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Metro Bekasi Kota).

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Anggota Polres Metro Bekasi Kota).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang positif baik bagi penulis maupun bagi Polres Metro Bekasi Kota.

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi Program Sarjana Strata Satu Sekolah Tinggi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. HAMKA dengan penerapan ilmu yang selama ini diperoleh. Selain itu dengan melakukan penelitian ini penulis mengetahui dan dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja pegawai Anggota Polres Metro Bekasi Kota melalui etos kerja dan disiplin kerja. Selain itu penulis akan lebih paham dan mengerti akan tujuan dari menganalisa permasalahan terutama untuk peningkatan kinerja pegawai tersebut di atas.

2. Bagi Pegawai pada Anggota Polres Metro Bekasi Kota

Penelitian ini dapat dijadikan bahan untuk dipertimbangkan serta evaluasi tambahan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang positif dan dapat memberikan keuntungan bagi kinerja anggota dalam jangka waktu yang relatif panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, Vol.01(Vol.01), 33–46.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afwindra, F., Indrayani, I., & Khaddafi, M. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence, Quality Of Human Resources And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables In The Batam Special Ksop Office. *Economic, Business*, 337–350. Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 33–34.
- Arwiyah, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 08(No. 01).
- Dharma Agus. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*.
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan ASN Di Ditreskrimum Polda Sumsel. *Jurnal Ecoment*
- Firdaus, P. M. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja (Panduan Menjadi Karyawan Cerdas)*. IKAPI-Jakarta.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hartini. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. CV. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT. Elek Media Komputindo.
- Hutagalung, R. K., Purba, E. N., Silalahi, J. T., & Putri, A. (2020). The Effect of

- Competence, Work Ethic, Work Discipline, and Work Motivation on Performance of Government Employee in Mentawai Islands District Health Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(8), 387–396.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) Jakarta: Rajawali*.
- Kintan, A. P., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Kumarawati, R., Suparta, G., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 63–75.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 3319–3328.
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol.16(No.01)*, 31–42.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol.7(No.1)*, 881–890.
- Mudana. (2021). The Contribution of Organizational Culture, Work Ethic, Work Motivation, and Work Discipline to Employee Performance in the Rectorate of Ganesha University of Education. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 27(2), 72–83.
- Musman, A. (2020). *Kaizen for life, Kunci Sukses Continous Improvement di Era 4.0 (Edisi Pert)*. Deepublish.
- Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business, Vol.01(No.01)*, 28–42.

- Nur, D., Putra, M. I., Satria, R., Jomi, H., & Putri, A. (2019). The Effect of Work Ethics and discipline on Performance that is intervening by The Commitments of State Civil Organizations (A Case Study of Educational Laboratory Staff at Padang State Polytechnic). *International Journal of Management Excellence*, 12(2), 1805.
- Rahman, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, Vol.16(No. 04).
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.08(No.01), 30–36.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.09(No.02), 153
- Savitry, N. M. T., Cholifah, & Sutupo. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sinardana Buana Surabaya. *UMJ UBHARA Management Journal*, Vol.01(No.02), 48–55.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis. Dalam Metode penelitian Untuk Bisnis*.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian* (Edisi-26). ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)* (3rd ed.). ALFABETA.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Grup.
- Syahputra, R. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. *Ekonomi Dan Bisnis*, Vol.17(No.06).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab

Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol.04(No.02), 174.

Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. CV. Literasi Nusantara Abadi.