

*THE INFLUENCE OF WORK ETHICS AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT X HOSPITAL*

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN RUMAH SAKIT X**

Ghea Fakhрана¹, Fetty Poerwita Sary²

Program studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi
dan Bisnis, Universitas Telkom ^{1,2}

Gheafakhranar@gmail.com¹, fettyps@telkomuniversity.ac.id²

ABSTRACT

At X Hospital, there has been unstable employee performance data from January 2023 to September 2023, which forms the background of this research. It is assumed that the decline and instability in employee performance are caused by two variables studied: work ethic and employee discipline. The aim of this research is to understand how work ethic and employee discipline influence employee performance at X Hospital. This study falls under quantitative research, using multiple linear regression analysis with SPSS Version 23 software and descriptive analysis techniques. The research results indicate that both work ethic and employee discipline are categorized as "very good." Together, work ethic and employee discipline have a positive and significant influence on employee performance, accounting for 69.9%, with the remaining 30.1% influenced by other variables not covered in this study. Specifically, work ethic alone influences employee performance by 46.4%, and employee discipline alone influences performance by 45%. This research is expected to assist X Hospital in assessing the levels of work ethic and employee discipline with the goal of improving employee performance in the future.

Keywords: *Work Ethic, Wok Discipline, Employee Performance, Human Resources.*

ABSTRAK

Pada Rumah Sakit X terdapat data nilai kinerja karyawan yang tidak stabil yang dimulai sejak bulan Januari 2023 hingga September 2023. Hal tersebut menjadi latar belakang permasalahan dalam penelitian ini. Diasumsikan, penurunan dan juga tidak stabilnya nilai kinerja karyawan disebabkan oleh dua variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu etika kerja dan juga disiplin kerja para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari etika kerja dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *software SPSS Versi 23* dan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja dan disiplin kerja berada pada kategori "sangat baik". Etika kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persentase sebesar 69,9% dan sisanya sebesar 30,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sedangkan etika kerja sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 46,4% dan disiplin kerja sendiri memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45%. Penelitian ini diharapkan dapat membantu Rumah Sakit X untuk menilai tingkat etika kerja dan juga disiplin kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

Kata Kunci: Etika Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan , Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Peningkatan persaingan usaha antar perusahaan mengharuskan para pemangku kepentingan memperhatikan sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia sudah tidak dianggap sebagai faktor penunjang sebuah perusahaan, melainkan menjadi faktor

utama dalam keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat karena visi, misi, dan juga tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Maka dari itu sumber daya manusia disini masih menjadi faktor utama dalam semua

kegiatan organisasi (Larasati, 2018).

Rumah Sakit X merupakan salah satu dari beberapa anak perusahaan milik PT Y yang merupakan perusahaan perseroan terbatas dan bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, apotek, serta pelayanan yang berhubungan dengan bidang Kesehatan dan langsung berhadapan dengan konsumen. Perusahaan jasa dan pelayanan di Indonesia sangatlah beragam oleh karena itu PT Y perlu memperhatikan sumber daya manusia mereka, salah satunya dengan memperhatikan faktor kinerja karyawan agar perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya.

Sebagai salah satu industri yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, apotek, serta pelayanan sudah seharusnya memiliki produktivitas yang baik dan optimal dalam segi pelayanan kepada konsumen untuk memperoleh target perusahaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentu perlu untuk memperhatikan produktivitas para karyawannya. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas yang baik dan optimal, perusahaan perlu memiliki kinerja karyawan yang baik.

Kinerja karyawan sangat penting karena dengan adanya kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang optimal dan baik akan membantu perusahaan untuk memperoleh target perusahaan yang sudah ditetapkan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan pada perusahaan menurun dan buruk maka dapat merugikan perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal dan juga tidak adanya karyawan yang kinerja kerjanya menurun.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga harus diamati dan dilihat

dahulu dengan seksama apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengambil dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit X, yaitu etika kerja dan juga disiplin kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian ini untuk mengetahui seberapa berpengaruh etika kerja dan disiplin kerja selama bekerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X.

Evaluasi kinerja bertujuan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan. Evaluasi kerja juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan kinerja organisasi agar dapat menjadi umpan balik untuk langkah perbaikan terhadap manajemen kinerja selanjutnya. (Wibowo, 2015)

Etika kerja dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan satu sama lain. Etika kerja dipercayai dapat menjadi cerminan dari perilaku dan sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti terlibat dalam kegiatan perusahaan serta sikap terhadap penghargaan dalam bentuk moneter serta sikap terhadap jenjang karir (Bhastary, 2020). Menurut Sahadi (2021) ada beberapa elemen etika dalam bekerja, yaitu profesionalisme, disiplin, proaktif, bisa diandalkan, dedikasi, akuntabilitas, kerjasama, saling menghormati, dan juga rendah hati.

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai pelanggaran yang terjadi pada Rumah Sakit X bulan Januari hingga September 2023, dapat dilihat bahwa masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh para karyawan Rumah Sakit X. Rumah Sakit X, memiliki standar pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tiap bulannya yaitu 0 pelanggaran atau tidak ada pelanggaran yang terjadi. Berdasarkan *bar chart* diatas dapat dilihat masih ada pelanggaran yang terjadi tiap bulannya. Pelanggaran yang paling banyak dilakukan terjadi pada bulan Juni 2023 sebesar 13 pelanggaran dan paling sedikit

terdapat pada bulan Februari, April, Mei, dan juga Juli sebesar 0 pelanggaran atau dapat dikatakan tidak ada pelanggaran. Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pelanggaran pada Rumah Sakit X masih belum sesuai standar yang ditetapkan karena masih ada pelanggaran yang terjadi pada beberapa bulan. Maka dari itu, etika kerja karyawan pada Rumah Sakit X masih belum bisa dikatakan baik karena disebabkan oleh pelanggaran yang terjadi oleh karyawannya.

Disiplin merupakan faktor utama yang diperlukan perusahaan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh tempat kerja kepadanya. (Wulandari & Hamzah, 2019). Menurut Rivai yang dimuat dalam jurnal karangan (Deni, 2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu kehadiran, ketaatan, tingkat kewaspadaan tinggi, dan juga bekerja etis.

Penelitian ini dimaksud untuk melihat seberapa pengaruh dua variabel tersebut dan diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Menurut Harjinto yang dikutip oleh (Rapanna et al., 2022) agar kinerja tetap konsisten maka organisasi harus selalu memperhatikan etika kerja dan juga disiplin kerja agar berdampak positif terhadap peningkatan nilai perusahaan. Melihat jumlah pegawai yang cukup banyak dan dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai fenomena ini. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit X." dengan melibatkan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit

X sebagai narasumber.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif dengan survei. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis deskriptif, karena penelitian ini menjelaskan bagaimana hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti melalui hipotesis. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data survei yaitu pada waktu tertentu atau dapat disebut dengan *cross-section*. Pada penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan juga terdapat dua variabel independen yaitu etika kerja dan disiplin kerja.

Menurut Trislianto (2019) dalam bukunya, pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang bermula dari studi tentang ilmu-ilmu alam yang mengharuskan seluruh kajian penelitian diukur dengan menggunakan angka-angka. Sedangkan menurut Sugiyono (2018) deskriptif biasa digunakan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan data tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan dengan lebih luas. Menurut Hardani et al. (2020) penelitian kausal merupakan penelitian yang berdasar kepada perhitungan statistik yang signifikan dan kemudian nantinya diambil kesimpulan kausalistiknya dari semua variabel melalui beberapa tahap yaitu, konseptual, pengukuran variabel, seleksi sampel, dan juga manipulasi matematis. Menurut Sekaran & Bougie (2016) *cross-section* merupakan penelitian yang dilakukan dengan survei yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian hanya satu kali selama beberapa hari, minggu, ataupun bulan untuk meresponnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menghasilkan suatu data yang akurat. Suatu regresi yang didapatkan dalam penelitian ini harus terbebas dari uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedestisitas dengan tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan yang didapat dari uji hasil penelitian ini memiliki ketepatan dalam estimasi, konsisten, dan juga tidak bias.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data hasil penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis *kolmogrov-smirnov*, yang di mana jika nilai probabilitas $\text{sig} > 0.05$ memiliki arti data terdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas $\text{sig} < 0.05$ memiliki arti bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas data dengan metode analisis *kolmogrov-smirnov*:

Tabel 1. Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38441655
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.040
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

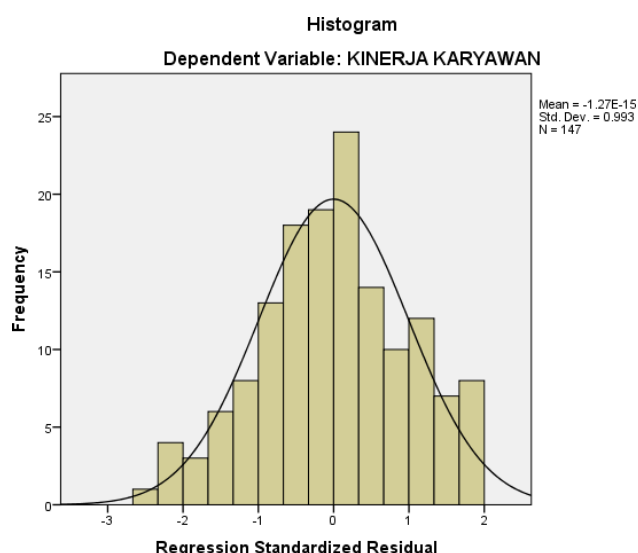
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil *Kolmogrov-Smirnov test* pada tabel 1. terdapat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200. Nilai signifikansi pada hasil *test* tersebut

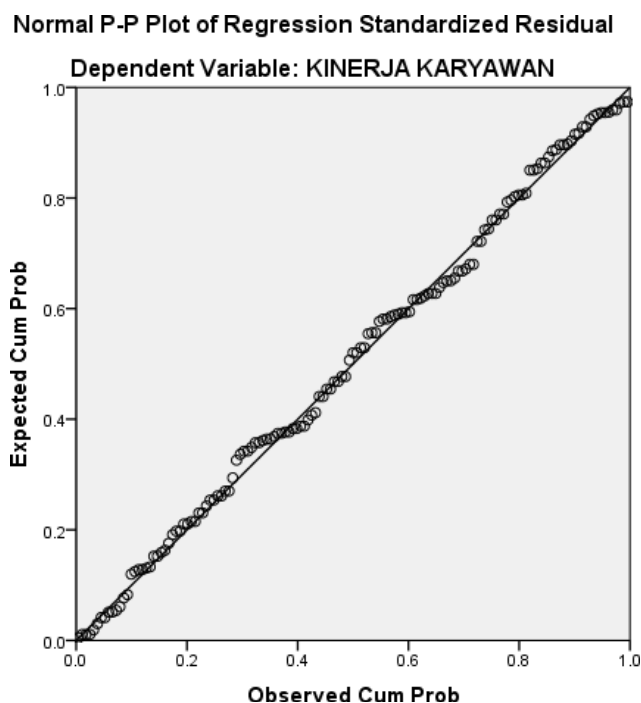
> 0.05 , dapat peneliti simpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal yang dibuktikan oleh nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$.



Gambar 1. Histogram
Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Pada gambar histogram diatas pula dapat dilihat bahwa grafik histogram membentuk pola yang lurus, pola yang

tidak miring ke kanan ataupun ke kiri. Maka dapat disimpulkan bahwa data hasil dari penelitian ini terdistribusi normal.



Gambar 2. Grafik P-Plot of Resgression Strandardized Residual
Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Pada gambar 2. Grafik P-Plot of *Resgression Strandardized Residual* diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan data mebgikuti arah garis. Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar

variabel bebasnya. Jika VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka dapat dikatakan bahwa pada model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.002	2.662		1.503	.135		
Etika Kerja	.657	.088	.463	7.462	.000	.542	1.844
Disiplin Kerja	.739	.102	.450	7.239	.000	.542	1.844

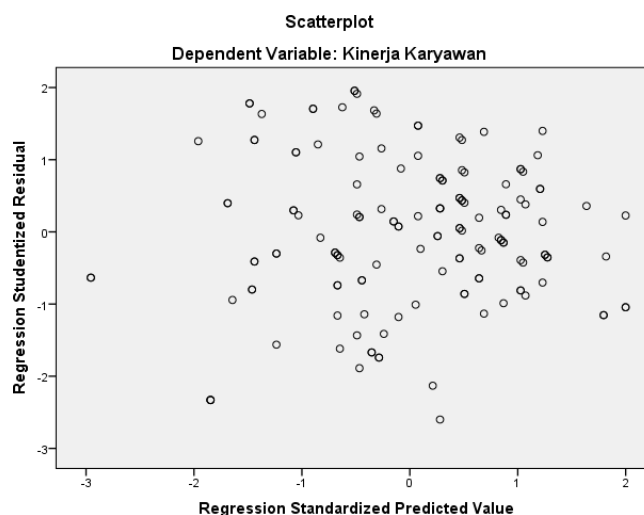
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel 2. hasil uji multikolinearitas diatas bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel X1 dan X2 sebesar 1.844 yang dimana nilai VIF tersebut < 10. Sedangkan nilai *tolerance* X1 dan X2 sebesar 0.542, nilai *tolerance* dari kedua variabel bebas diatas > 0,1. Maka dapat disimpulkan kedua variabel bebas tersebut tidak memiliki korelasi antar satu dan lainnya, dan juga tidak ditemukannya masalah multikolinearitas pada kedua variabel bebas tersebut maka data ini dapat dinyatakan lolos pada uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukannya uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah didalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan antar varian dari residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan lalu ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut homoskedastisitas. Jika titik-titik pada hasil *Scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu dan juga titik-titik tersebut menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disebut terjadinya homoskedastisitas.



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Dapat dilihat pada gambar 3. di atas bahwa *Scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan juga di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independent (etika kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 3. Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.002	2.662		1.503	.135		
	Etika Kerja	.657	.088	.463	7.462	.000	.542	1.844
	Disiplin Kerja	.739	.102	.450	7.239	.000	.542	1.844

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Peneliti (2024)

Berikut merupakan hasil persamaan regresi yang telah diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 4,002 + 0,657X_1 + 0,739X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka penjelasan yang didapat sebagai berikut:

- Konstanta (a) yaitu 4,002. Maka dapat diartikan jika etika kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) bernilai 0, maka kinerja karyawan akan bernilai 4,002.
- Nilai koefisien regresi variabel etika kerja (b1) bernilai positif, yaitu 0,657. Maka dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan etika kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,657.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (b2) bernilai positif, yaitu 0,739. Maka dapat diartika bahwa setiap terjadinya peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,739.

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara variabel etika kerja dan juga disiplin kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Dengan itu, jika variabel etika kerja dan juga disiplin kerja ditingkatkan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang serupa.

Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Uji T atau uji parsial ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji T dilakukan dengan menggunakan uji *two-tailed* atau uji dua sisi dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0.05. Berikut ini merupakan kriteria uji T atau uji parsial:

- Pengaruh etika kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - H_0 = Etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X secara parsial
 - H_1 = Etika kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X secara parsial
- Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - H_0 = Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X secara parsial
 - H_2 = Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X secara parsial

Keputusan hasil diambil dengan kriteria berikut:

- Jika t hitung $< t$ tabel, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05 maka hal tersebut menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan dari etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- Jika t hitung $> t$ tabel, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka hal tersebut

menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk menentukan t tabel dibutuhkan derajat kebebasan (df) yang didapatkan dari rumus berikut:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 147 - 3 - 1$$

$$df = 143$$

Tabel 4. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.002	2.662		1.503	.135
Etika Kerja	.657	.088	.463	7.462	.000
Disiplin Kerja	.739	.102	.450	7.239	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel 4. di atas, nilai t hitung untuk variabel etika kerja adalah $7.462 > 1,655$ dan nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah $7.239 > 1,655$. Kedua variabel independent memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan dari etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh bersama-sama antara kedua variabel independent (etika kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut merupakan hipotesis penelitian uji F :
 H_0 = Tidak terdapat pengaruh etika kerja

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X

H_3 = Terdapat pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam uji f yaitu sebesar 0,05.

Keputusan yang diambil dengan kriteria seperti berikut:

- Jika f hitung $< f$ tabel, H_0 diterima dan H_3 ditolak. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05 maka variabel independen secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Jika f hitung $> f$ tabel, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1925.803	2	962.901	167.043	.000 ^b
	Residual	830.075	144	5.764		
	Total	2755.878	146			

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Dapat dilihat pada tabel 4.8 terdapat nilai df sebesar 144 dan nilai f hitungnya yaitu 167,043 dengan nilai f tabel yaitu 3,06. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ (167,043 > 3,06) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen (etika kerja dan disiplin kerja) secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel dependen (kinerja

karyawan) dengan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836 ^a	.699	.695	2.401

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Etika Kerja

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 6. di atas, dapat dilihat bahwa nilai R_{square} yang didapatkan sebesar 0,699. Maka untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi peneliti menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,699) \times 100\%$$

$$Kd = 69,9\%$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut membuktikan jika variabel etika kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,9% sedangkan 30,1% sisanya merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian ini berisikan hasil dari pengolahan data yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya terkait pengaruh etika kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini terhadap 147 responden yang berasal dari karyawan tetap pada Rumah Sakit X.

Hasil Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti membagi karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, divisi pekerjaan, tingkat Pendidikan akhir. Usia responden pada penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia antara 31-35 tahun sebanyak 38,1% atau 56 karyawan. Usia responden terbanyak kedua yaitu usia >35 tahun sebanyak 33,3% atau 49 karyawan, sedangkan usia responden 25-30 tahun

sebanyak 27,9% atau 41 karyawan. Sisanya sebanyak 0,7% atau 1 karyawan merupakan responden dengan usia <25 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia para karyawan pada Rumah Sakit X berada pada kategori usia produktif. Menurut artikel yang ditulis oleh Husodo (2021) menyebutkan bahwa usia produktif penduduk Indonesia antara 15-64 tahun.

Karakteristik responden selanjutnya yaitu berdasarkan jenis kelamin. Karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini didominasi oleh wanita sebanyak 50,3% atau sebanyak 74 karyawan, sedangkan 49,7% atau 73 karyawan berjenis kelamin pria. Menurut artikel yang ditulis oleh Hikmatiar (2024) pada data Kementerian Kesehatan 2024, jumlah tenaga medis yang tercatat di Indonesia mencapai 1,5 juta pekerja dengan 77% merupakan pekerja wanita. Hal tersebut sesuai dengan banyaknya pekerja wanita pada Rumah Sakit X.

Karakteristik selanjutnya yaitu divisi pekerjaan. Pada penelitian ini divisi pekerjaan dari responden didominasi oleh divisi staff non-medis sebanyak 53,7% atau 79 karyawan. Pada posisi kedua tertinggi yaitu divisi perawat sebanyak 28,6% atau 42 karyawan. Posisi ketiga tertinggi didominasi oleh dokter sebanyak 6,1% atau 9 karyawan dan divisi bidan sebanyak 6,1% atau 9 karyawan, divisi apoteker dengan 3,4% atau 5 karyawan, dan yang paling sedikit yaitu divisi farmasi dengan banyak karyawan yang mengisi kuesioner yaitu 2,1% atau 3 karyawan.

Karakteristik responden yang terakhir yaitu tingkat pendidikan terakhir. Pada penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 51% atau 75 karyawan. Tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi kedua yaitu S1 sebanyak 31,7% atau 48 karyawan. 11,6% atau sebanyak 17 karyawan

memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat, lalu 3,4% atau sebanyak 5 karyawan memiliki Pendidikan terakhir S2, dan yang memiliki persentase terkecil yaitu Pendidikan terakhir SMP/MTS/Sederajat sebesar 1,4% atau 2 karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Etika Kerja (X1)

Pada variabel etika kerja terdapat 5 dimensi yaitu bertanggung jawab, kerja yang positif, disiplin kerja, tekun, dan pendidikan. Berdasarkan jawaban hasil responden mengenai etika kerja memiliki skor total 5.760 dengan rata-rata skor sebesar 636,7 dan persentase total sebesar 87,1%. Maka dengan hasil responden tersebut, etika kerja dapat dikategorikan ke dalam kategori “sangat baik”.

Dimensi yang mendapatkan skor paling tinggi pada variabel etika kerja yaitu bertanggung jawab dengan pernyataan “saya tidak menunda waktu dalam bekerja” memperoleh skor tertinggi dengan persentase sebesar 90,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Rumah Sakit X merasa sudah sangat baik dalam bekerja dengan tidak menunda waktu dalam bekerja. Sedangkan skor dan persentase terendah sebesar 85% pada variabel etika kerja yaitu pada dimensi tekun dengan pernyataan “sebagai seorang karyawan saya tidak mudah menyerah dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas saya”. Meskipun pernyataan tersebut masih berada dalam kategori sangat baik tetapi pernyataan tersebut mendapatkan skor terendah dibanding pernyataan dalam dimensi lain. Sebanyak 15% karyawan pada Rumah Sakit X masih merasa dirinya mudah menyerah ketika sedang melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.

Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pada variabel disiplin kerja terdapat 3 dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sikap, norma, dan juga tanggung

jawab. Berdasarkan hasil jawaban responden, jumlah skor total sebesar 4.462 dengan rata-rata skor 638,3 dan persentase total sebesar 86,7%. Maka dengan hasil responden tersebut, variabel disiplin kerja termasuk kedalam kategori “sangat baik”.

Dimensi pada variabel disiplin kerja yang memiliki persentase paling tinggi sebesar 88,3% adalah sikap dengan pernyataan “saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Rumah Sakit X merasa dirinya dapat menggunakan peralatan kerja yang ada dengan baik. Sedangkan dimensi yang memiliki persentase terendah sebesar 84,4% yaitu tanggung jawab dengan pernyataan “saya selalu mengerjakan seluruh tugas yang diberikan”. Meskipun pernyataan tersebut termasuk kedalam kategori sangat baik, tetapi pernyataan tersebut mendapatkan persentase terendah dibanding dengan pernyataan lain pada variabel disiplin kerja karena terdapat 15,6% karyawan yang merasa dirinya tidak mengerjakan seluruh pekerjaannya. Maka dari itu, meskipun dimensi tanggung jawab termasuk dalam kategori sangat baik sikap tanggung jawab pada karyawan Rumah Sakit X tetap harus menjadi perhatian penuh baik dari pemilik, atasan, maupun rekan kerja, karena tanggung jawab seorang karyawan sangatlah penting bagi keberlangsungan perusahaan.

Pembahasan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan terdapat 6 dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas pekerjaan, kemandirian, dan keinginan untuk berkembang. Berdasarkan hasil jawaban responden, jumlah skor total sebesar 7.672 dengan rata-rata skor 639,3 dan persentase total sebesar 87%. Maka

dengan hasil responden tersebut, variabel kinerja karyawan termasuk kedalam kategori “sangat baik”. Hal ini menandakan kinerja karyawan pada Rumah Sakit X sudah sangat baik.

Dimensi pada variabel kinerja karyawan yang mendapatkan nilai persentase tertinggi sebesar 89,4% adalah kemandirian dengan pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri”. Hal ini menandakan bahwa karyawan pada Rumah Sakit X merasa dirinya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara mandiri tanpa bekerja sama ataupun meminta bantuan kepada rekan kerja yang lain. Sedangkan dimensi yang memiliki nilai persentase terendah sebesar 85,4% adalah dimensi keinginan untuk berkembang dengan pernyataan “memiliki keinginan untuk mengembangkan diri”. Meskipun pernyataan tersebut termasuk kedalam kategori sangat baik, pernyataan ini menjadi pernyataan dengan nilai persentase terendah dibanding dengan pernyataan lain yang terdapat pada variabel kinerja karyawan. Terdapat 14,5% karyawan yang merasa dirinya puas dengan apa yang karyawan tersebut miliki dengan merasa bahwa dirinya tidak memiliki keinginan untuk melakukan pengembangan diri. Manajemen Rumah Sakit X disarankan untuk memberikan perhatian kepada seluruh karyawannya dengan menjelaskan bahwa pengembangan diri itu penting untuk mendapatkan sesuatu yang lebih dibanding saat ini.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X. Pernyataan ini didukung oleh hasil analisis linear berganda dengan nilai sebesar 0.463 atau 46,3% yang artinya jika etika kerja para karyawan Rumah Sakit X ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat. Kemudian hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.768

yang termasuk kepada kategori hubungan tinggi karena terletak pada interval korelasi 0,60 – 0,799. Sedangkan hasil uji parsial (uji T) yang menggunakan *software* SPSS memperoleh nilai T hitung $7.462 > T$ tabel 1,655 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pajar & Fakhri (2018) yang dimana hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa sebesar 38% etika kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan T hitung $6,276 > T$ table 1,670 dan nilai signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X. Pernyataan ini didukung oleh hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai sebesar 0.450 atau 45% yang artinya jika disiplin kerja para karyawan ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Rumah Sakit X juga akan meningkat. Kemudian hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0.763 yang dimana nilai tersebut masuk kedalam kategori hubungan tinggi karena terletak pada interval korelasi 0,60 – 0,799. Sedangkan pada hasil uji parsial (uji T) yang menggunakan *software* SPSS memperoleh nilai T hitung $7.239 > T$ tabel 1,655 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019) yang dimana hasil pada penelitian tersebut

menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil uji F, yang di mana nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $167,043 > F$ tabel 3,06. Dan hasil perhitungan koefisien determinasi juga membuktikan jika variabel etika kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,9% sedangkan 30,1% sisanya merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti dapat simpulkan bahwa etika kerja dan disiplin kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit X.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan kepada 147 responden yang berasal dari karyawan Rumah Sakit X g, dengan demikian maka peneliti dapat menyimpulkan,

1. Etika kerja karyawan pada Rumah Sakit X berada dalam kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 87,1%.
2. Disiplin kerja karyawan pada Rumah Sakit X berada dalam kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 86,7%.
3. Kinerja karyawan pada Rumah Sakit X berada dalam kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 87%.
4. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) X_1 , etika kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X dengan nilai T hitung $7.462 > T$ tabel 1,655 dan nilai

signifikansi $0.000 < 0.05$.

5. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) X^2 , disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X dengan nilai T hitung $7.239 > T$ tabel 1,655 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.
6. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $167,043 > F$ tabel 3,06.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. K. (2021). *Teori-Teori Etika*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management for Dummies*. Wiley Periodicals.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medanatera.
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakira, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema*, 9.
- Albashori, M., Wahyuning, S., & Prafika, J. (2021). *Perilaku Organisasi*. CitraSains Surakarta.
- Aprilia, S. I., & Wulansari, P. (2023). The Effect of Work Environment and Work Discipline on Teacher Performance at SMK PGRI Cikampek. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 5(1), 63–85. <https://doi.org/10.21009/jdmb.05.1.4>
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2). <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Prasetya, A. Y. (2018). Global talent program as determinants of employees' performance on telecommunication company in Indonesia. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 15(3), 242–257. <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2018.094721>
- Badrianto, Y., Wulansari, P., Saluy, A. B., Sudirman, A., & Hoki, L. (2022). *Kinerja dan Produktivitas Dalam Organisasi*. CV Media Sains Indonesia.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1). <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6245>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Mirqat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center of Academic Publishing Service.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center of Academic Publishing Service.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan I). Pustaka Ilmu.

- Harras, Sugiarti, & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermawati, R., & Sujanjar. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari*.
- Hikmatiar, T. R. (2024). Kemenkes Sebut Tenaga Kesehatan 77 Persen Didominasi Perempuan. *JawaPos.Com*.
<https://www.jawapos.com/nasional/014419896/kemenkes-sebut-tenaga-kesehatan-77-persen-didominasi-perempuan>
- Husodo, P. T. (2021). *Angkatan Kerja Produktif Melimpah*. Indonesia.Go.Id.
<https://www.indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/2328/angkatan-kerja-produktif-melimpah>
- Ichsan, Reza, Eddi, N. L., & Asution. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PAS) di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJenDaM). *Jurnal Darma Agung*, 28.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. PT Refika Aditama.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
<http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Junral Sains Manajemen*, 7.
- Kartiningrum, E. D., Notobroto, H. B., Otok, B. W., Kumarijati, E. N., & Yuswatiningsih, E. (2022). *Aplikasi Regresi dan Korelasi Dalam Analisis Data Hasil Penelitian*. STIKes Majapahit Mojokerto.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4, pp. 31–32).
- Lubis, M. iIlham. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Perkebunan Nusantara Iv Medan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 1–90.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya.
- MARDIATMOKO, G.-. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA (STUDI KASUS PENYUSUNAN PERSAMAAN ALLOMETRIK KENARI MUDA [CANARIUM INDICUM L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Mubarok, E. S., & Darmawan, J. (2019). The Influence of Training, Motivation, and Work Ethics on the Internal Communication and Their Impact on the Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 11.
<https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. ALFABETA.
- Nugraha, C. A., & Sari, F. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(3), 352–362.
<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i3.3>

54

- Nurbaya, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. In *Nas Media Pustaka* (p. 225).
- Pajar, R. H., & Fakhri, M. (2018). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ponyo Cinunuk Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(2).
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Teja Kusuma, I. G. A. E., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258. www.researchpublish.com
- Prasetyo, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343(Icas), 423–426. <https://doi.org/10.2991/icas-19.2019.88>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. ALFABETA.
- Rahmat, A. (2018). Bahan Ajar: Manajemen Sumberdaya Manusia Pendidikan Luar Sekolah. In *Ideas Publishing*.
- Rapanna, P., Sulfati, A., & Mursidah. (2022). The Effect of Work Ethics and Work Discipline on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Implementing Tello Power Control Unit, Makassar City. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 10(2), 227–233. <https://doi.org/10.56457/jimk.v10i2.281>
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS. In *Mitra Wacana Media*. Kerja Sama Penerbit MitraWacana Media.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Farida, I. (2021). Peranan etika dalam lingkungan kerja. *Jurnal MODERAT*, 7(2), 225–234.
- Sapada, A. F. A., Modding, H. B., Gani, A., & Nujum, S. (2017). The Effect of Organizational Culture and Work Ethics on Job Satisfaction and Employees Performance. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, 6(12). <https://doi.org/10.9790/1813-0612042836>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. New Jersey John Wiley & Sons.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA. Sugiyono.

- (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (xviii). ALFABETA.
- Sulistiyowati, W., & Astuti, C. C. (2017). *Statistika Dasar Konsep dan Aplikasi*. UMSIDA PRESS. http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/6667/1/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf
- Sunyoto, Danang, & Harisa, W. (2016). *Etika Bisnis*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. CV.Setia Bakti.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan praktis aplikatif* (p. 3). NILACAKRA.
- Syamsina, J. N. R. I., & Putri, R. K. (2024). *The Influence Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance At The Office Of The MinistryOf Religion Of West Java Province*. 03(03), 2024.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). THE EFFECT OF WORK ETHICS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION DIVISION OF HAJJ AND UMROH SOUTH TANGERANG CITY. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(1), 63–75.
- Trislianto, D. A. (2019). *Metodologi Penelitian*. ANDI Publisher.
- Wau, F. T., & Kiton, M. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 7(1).
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, U. D. A., Nopriyanto, R., Sitepu, J., Brilianti, A. E., Makmur, W., Habibullah, B., Apriani, S., Rahim, C. A., Osman, I., Satata, D. B. M., Hendra, Fernanda, H., Rohmanudin, I., Nazria, A., & Metris, D. (2023). *Perilaku Organisasi* (N. S. Dewi (ed.)). PT Penamuda Media.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 319–334. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1178>
- Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling STMIK Pringsewu*, 8(2), 41–47.