



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT ASR

Intan Fadhilah Somantri<sup>1</sup>, Heni Rohaeni<sup>2</sup>, Indah Rizki Maulia<sup>3</sup>, Jumawan<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>3</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>4</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

E-mail: [heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:heni.rohaeni@dsn.ubharajaya.ac.id)

### Article History:

Received: 25-01-2024

Revised :02-02-2024

Accepted:08-02-2024

### Keywords:

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja

**Abstract:** Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya, Untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi membutuhkan pekerja dengan etos kerja yang kuat yang dapat mendukung bisnis dan mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja karyawan pada PT ASR. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ASR. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan responden sebanyak 103 karyawan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja dan Disiplin kerja, variabel independen dalam penelitian ini adalah Etos kerja karyawan. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner dan analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan aplikasi SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan. 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etoskerja karyawan.

© 2024 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu mencapai tujuannya (Asih, 2020). Untuk memenuhi tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi membutuhkan pekerja dengan etos kerja yang kuat yang dapat mendukung bisnis dan mencapai tujuannya. Mereka juga harus memiliki pandangan positif dan etos kerja yang tinggi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya (Rohaeni et al., 2023).

MSDM merupakan salah satu permasalahan penting yang harus mendapat perhatian para pemimpin dan tim manajemen setiap organisasi dan perusahaan. Memahami manajemen perubahan dampaknya terhadap pencapaian kinerja karyawan yang ideal merupakan hal yang perlu dipahami oleh para pemimpin bisnis dan dewan direksi (Jumawan, 2021). Hasilnya, pekerjaan yang sangat baik menunjukkan motivasi kerja, yang merupakan keinginan untuk memenuhi persyaratan tujuan organisasi.

Menurut (Suparman, 2019) Berikut ini adalah ciri-ciri karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat: (1) kerja keras, yaitu bekerja tanpa mengenal lelah untuk mencapai tujuan; (2) disiplin kerja, yaitu memiliki sikap hormat dalam mengikuti dan menaati peraturan yang berlaku; (3) kejujuran, yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan; (4) tanggung jawab, yaitu melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan dan kesungguhan; (5) rajin, yaitu mengembangkan kebiasaan pribadi untuk mempertahankan dan meningkatkan apa yang sudah dicapai; dan (6) tekun, yaitu rajin, bekerja keras, dan bersungguh-sungguh.

Wujud perhatian dari pihak manajemen mengenai masalah motivasi kerja karyawan pada PT ASR yaitu melakukan usaha dengan memberi motivasi/reward kepada karyawan diperusahaan berupa dorongan seperti pemberian piagam penghargaan kepada perorangan/tim, diberikan kesempatan memperoleh kenaikan pangkat, kenaikan gaji dan bonus sesuai dengan ketentuan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Karyawan yang tidak memiliki kesadaran penuh terhadap rasa disiplin membuat rendahnya kualitas maupun kuantitas yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Terjadi fluktuasi pada jumlah kasus pelanggaran disiplin (indisipliner) di PT ASR.

Ada 2 (dua) faktor utama yang dapat digunakan untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada PT ASR. Ketiga faktor tersebut meliputi motivasi kerja dan disiplin kerja. Etos kerja karyawan pada PT ASR dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti kerja lembur, namun terdapat beberapa karyawan yang tidak jujur dalam memanfaatkan jam kerja mereka berdasarkan hasil observasi menunjukkan karyawan mencuri waktu pada jam kerja didapakai untuk duduk-duduk, asik bermain handphone, dan bergosip Bersama rekan kerja sampai lupa dengan kewajiban untuk bekerja. Hal ini terjadi karena bosan dengan tekanan dari atasan.

Tanggung jawab karyawan pada PT ASR masih rendah, dilihat dari Masih terdapat sebagian karyawan yang tidak mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika pimpinan meminta tanggung jawab terhadap tugasnya karyawan cenderung mengerjakannya dengan terburu-buru dan tidak diperiksa kembali sebelum diserahkan kepada pimpinan dan menyebabkan hasil yang tidak maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator masih belum optimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT ASR”.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi diartikan sebagai keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu karena terdorong, terinspirasi, dan terdukung untuk melakukan tindakan dengan jujur, gembira, dan tulus demi membuahkan hasil yang baik dan berkualitas tinggi disebut sebagai motivasi. (Afandi Tarigan & Priyanto, 2021). Kurniawan et al, 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran serta keinginan mereka untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam mendukung tujuan organisasi. (Khaerunisa et al., 2023) (Noorfikri et al., 2021) Motivasi adalah suatu keadaan yang mengilhami atau menggiring seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan tindakan-tindakan yang dilakukan dengan sengaja yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karena motivasi diartikan sebagai pendorong atau penggerak dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) terdapat 6 indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Daya dorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Tanggung jawab
6. Kewajiban

### **Disiplin Kerja**

(Sutrisno, 2021) Mendefinisikan disiplin sebagai perilaku individu yang sesuai dengan aturan tertulis dan tidak tertulis dari organisasi serta hukum, praktik kerja, atau sikap yang berlaku. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut (Sinambela, 2019), "Oleh karena itu, peraturan diperlukan untuk menciptakan ketertiban yang sangat baik di tempat kerja karena dianggap sebagai tanda disiplin yang baik di tempat kerja ketika karyawan tertentu mengikuti pedoman yang telah ditetapkan". (Sutrisno, 2019) berpendapat bahwa Disiplin menunjukkan suatu keadaan atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan-peraturan dan ketetapan- ketetapan instansi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Agustini, 2019) Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tatacara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

## Etos Kerja

Dalam penelitian (Putra et al, 2022) Tasmara menyatakan bahwa etos kerja adalah Sikap umum seseorang serta cara mereka berkomunikasi, memahami, dan memegang keyakinan yang menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan dan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Seperti yang dikemukakan oleh (Darmana et al, 2020). Etos kerja karyawan merupakan cerminan dari pola pikirnya secara keseluruhan, yang memotivasi mereka untuk bertindak dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin. (Simanjuntak, 2020) Etos kerja seseorang juga dapat digunakan untuk mencirikan moralitas mereka, yang terlihat dari kegembiraan, sikap positif, dan perilaku yang berperilaku baik di tempat kerja.

### Indikator Etos Kerja

(Suparman, 2019) menyatakan terdapat 6 indikator etos kerja yaitu Kerja keras, Disiplin, Jujur, Bertanggung jawab, Tekun dan Rajin hal tersebut beberapa tanda yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja seseorang.

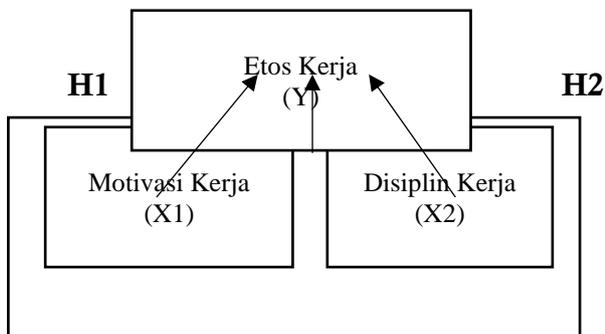
### Penelitian Terdahulu

Isra Mirda (2022). Pengaruh human relation, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan human relation,kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai.

Yoel Melsaro Larosa et al (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai.

Hermayanti & Yustina Maro (2022). Pengaruh karakteristik individu , disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai

### Kerangka Pemikiran dan Hipotesis



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator

## METODOLOGI PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih untuk penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. (Sugiono, 2019) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada positivisme yang melalui beberapa langkah, antara lain analisis populasi atau sampel, pengumpulan data, analisis data melalui statistik, dan penentuan hipotesis.

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT ASR sebanyak 103 karyawan non-direksi meliputi manajer, asisten manajer supervisor, dan staf.

### Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini menggunakan jumlah karyawan PT ASR yang berjumlah 103 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,443	0,1937	VALID
2	0,589	0,1937	VALID
3	0,707	0,1937	VALID
4	0,737	0,1937	VALID
5	0,751	0,1937	VALID
6	0,817	0,1937	VALID
7	0,772	0,1937	VALID
8	0,715	0,1937	VALID
9	0,750	0,1937	VALID

10	0,755	0,1937	VALID
11	0,685	0,1937	VALID
12	0,743	0,1937	VALID
13	0,667	0,1937	VALID

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan variabel memiliki nilai r yang lebih besardari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1937, sehingga dapat disimpulkan bahwa tiga belas butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,711	0,1937	VALID
2	0,746	0,1937	VALID
3	0,775	0,1937	VALID
4	0,756	0,1937	VALID
5	0,751	0,1937	VALID
6	0,741	0,1937	VALID
7	0,721	0,1937	VALID
8	0,750	0,1937	VALID
9	0,782	0,1937	VALID
10	0,766	0,1937	VALID

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan variabel memiliki nilai r yang lebih besardari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1937, sehingga dapat disimpulkan bahwa sepuluh butir pernyataan yang ada pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Etos Kerja (Y)**

Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
1	0,732	0.1937	VALID
2	0,758	0.1937	VALID
3	0,729	0.1937	VALID
4	0,773	0.1937	VALID
5	0,792	0.1937	VALID
6	0,782	0.1937	VALID
7	0,825	0.1937	VALID
8	0,831	0.1937	VALID
9	0,722	0.1937	VALID
10	0,662	0.1937	VALID
11	0,652	0.1937	VALID

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 3. dapat diketahui bahwa nilai r hitung yang didapatkan oleh masing – masing pernyataan variabel memiliki nilai r yang lebih besardari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0,1937, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebelas butir pernyataan yang ada pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

#### Uji Reabilitas

**Tabel 4**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Hasil
X1	0,918	13	Reliabel
X2	0,913	10	Reliabel
Y	0,920	11	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Pada tabel 4. Menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach terhadap variabel motivasi kerja sebesar  $0,918 > 0,70$ , sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki tingkat reliabel baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Pada tabel 4. Menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach terhadap variabel disiplin kerja sebesar  $0,913 > 0,70$ , sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki tingkat reliabel baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

Pada tabel 4. Menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach terhadap variabel etos kerja sebesar  $0,920 > 0,70$ , sehingga temuan angket yang dibagikan memiliki tingkat reliabel baik, atau temuan angket dapat diandalkan.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji T atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai secara probabilitas. Jika sig T hitung  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan jika sig T hitung  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Pengambilan keputusan berdasarkan t hitung. Jika thitung  $< t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan jika thitung  $> t_{tabel}$   $H_0$  ditolak.

**Tabel 5**  
**Uji Parsial (Uji T)**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
X1	3.095	1.161	0.003
X2	5.161	1.161	0.005

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai thitung variabel motivasi kerja 3,095 sehingga thitung  $> t_{tabel}$  ( 3,095  $>$  1,661 ) dan nilai Sig 0,003  $<$  0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
2. Nilai thitung variabel disiplin kerja 5,161 sehingga thitung  $> t_{tabel}$  ( 5,161  $>$  1,661 ) dan nilai Sig 0,000  $<$  0,05, atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

### Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Sujarweni, 2019) Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama sama (simultan) terhadap variabel dependen digunakan persamaan dan melihat nilai signifikan. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas. Jika signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dan Jika signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai fhitung. Jika fhitung  $> f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan Jika fhitung  $< f_{tabel}$ , maka  $H_0$  Diterima dan  $H_a$  ditolak.

**Tabel 6**  
**Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F
Regression	2012,10	2	1006,055	152,767
Residual	638,800	97	6,586	
Total	2650.90	99		

- a. Dependen Variabel: Etos kerja  
b. Predictor (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Dari tabel 6. Menunjukkan nilai fhitung sebesar 152,767 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan ftabel dengan  $\alpha = 0,05$  adalah 3,09. Sehingga fhitung  $152,767 > ftabel 3,09$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel etos kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7**  
**Hasil uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 <sup>a</sup>	,759	,754	2,56624

- a. Predictor:(Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji determinasi Adj ( $R^2$ ) diatas dapat dilihat bahwa besaran nilai Adjusted R Square sebesar 0,759 yang artinya 75,9% etos kerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 24,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini diantaranya varibel kepemimpinan dan lingkungan kerja.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebanyak 103 responden karyawan PT ASR. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan. Dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

### **Pengaruh Motivasi kerja terhadap Etos kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai (t hitung) 3,059 lebih besar dari (t tabel) 1,661 dengan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT ASR. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian (Diah ayu, 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BRI Syariah KC Madiun.

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Etos kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan uji parsial (Uji T) yang menunjukkan nilai (t hitung) 5,161 lebih besar dari (t tabel) 1,661 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT ASR. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan yang dilakukan oleh (Vietriana Gustinsia et al, 2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup”

### **Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Etos kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil uji analisis data yang diperoleh perhitungan Uji Simultan (Uji F) yang menunjukkan nilai (F hitung) 152,767 lebih besar dari (F tabel) 3,09 dengan nilai Signifikan  $0,000 < 0,05$  (a) atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y) karyawan pada PT ASR.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial atau disebut juga uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja karyawan. Dengan demikian Hipotesis (H1) dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) diterima.
2. Hasil pengujian secara parsial atau disebut juga dengan uji t pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis (H2) dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) diterima.
3. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis ketiga (H3) secara bersama – sama variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Dengan demikian Hipotesis (H3) dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Etos kerja (Y) diterima.

#### DAFTAR REFERENSI

- [1] Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (n.d.). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementerian Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303–315.
- [2] Fatmawati, S. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BMTMBS Syariah Jiwan Kab. Madiun*. IAIN Ponorogo.
- [3] Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755–766.
- [4] Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). *Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar*.
- [5] MAULIDA, S. N. U. R. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerjaterhadap Etos Kerja dan Dampak terhadap Kinerja Tenaga Paramedis di Rumah Sakit Ibu dan Anak Bunda Aisyah Tasikmalaya*. UNIVERSITAS PASUNDAN.
- [6] Mirda, I. (2022). *Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan dan Disiplin Kerjaterhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi*. Universitas Negeri Padang.
- [7] Namaru, A. (2022). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN PENGAWASAN TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA OTORITAS JASA KEUANGAN KANTOR REGIONAL 5 SUMATERA BAGIAN UTARAW*.
- [8] Agung Namaru.Nurhidayah, U. N., & Affandi, H. A. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI DANDISIPLIN KERJA TERHADAP ETOS KERJA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA BANDUNG*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- [10] Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10.
- [11] Untung, P., & Dewi, I. M. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN TERHADAP ETOS KERJA PRAJURIT PUSPOMAL*. *JWM (JURNAL WAWASAN MANAJEMEN)*, 10(1), 59–68.
- [12] Yoel, M. L., Meiman, H. W., & Otanius, L. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 124–130.