

Pengaruh Etika Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Bogatama Marinusa

Elinawati^{1*}, Fatmawati²

¹Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

²Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Makassar, Indonesia

Article History:

Received: 09/10. 2025

Revised: 16/11, 2025

Accepted: 16/12, 2025

Available online 02/01, 2026

*Correspondence:

Address:

J Jl. Kelapa, Minasaten'ne, Pangkajene
dan KKepulauan

Email:

Elinawati.nunu@gmail.com

Abstract:

A company must have standards of behavior that employees must carry out in their work, both written and unwritten to want employees to comply with all ethical and disciplinary efforts in increasing employee morale. This study aims: (1) To determine the influence of ethics on the performance of PT. Bogatama Marinusa employees, (2) To determine the influence of work discipline on PT. Bogatama Marinusa employees, (3) To determine the influence of ethics and work discipline on the performance of PT. Bogatama Marinusa employees. This study uses quantitative research with a survey method that takes samples from a number of populations and uses a questionnaire as a tool to collect primary data with a Likert scale, in proving and analyzing this, validity and reliability tests are used. (1) The results of the study show that ethics have a positive effect on employee performance at PT. Bogatama Marinusa as shown by the results of data testing that has been carried out by researchers, (2) Work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Bogatama Marinusa., (3) There is a positive and significant relationship between Ethics and Work Discipline on Employee Performance at PT. Bogatama Marinusa.

Keywords: Ethics, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak:

Suatu perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan karyawan dalam pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis untuk menginginkan agar para karyawan mematuhi segala upaya etika dan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh etika terhadap kinerja Karyawan PT. Bogatama Marinusa, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan PT. Bogatama Marinusa, (3) Untuk mengetahui pengaruh etika dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bogatama Marinusa. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey yang mengambil sampel dari sejumlah populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data utama dengan skala *likert*, dalam membuktikan dan menganalisis hal tersebut, maka digunakan uji validitas dan reliabilita. (1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bogatama Marinusa yang ditunjukkan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti, (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bogatama Marinusa., (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Etika dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bogatama Marinusa.

Kata Kunci: Etika, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya internal secara optimal. Salah satu faktor internal yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik akan berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat pencapaian kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan

yang dicapai berdasarkan standar yang berlaku serta kemampuan karyawan dalam menjalankan perannya secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama manajemen dalam rangka menjaga keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Selain kinerja, etika kerja merupakan aspek yang tidak dapat dipisahkan dari aktivitas kerja karyawan. Etika kerja berkaitan dengan sikap, perilaku, dan nilai moral yang tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Karyawan yang memiliki etika kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap tanggung jawab, kejujuran, serta kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di lingkungan kerja. Penerapan etika kerja yang baik diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif serta meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya menunjukkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap tata tertib, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang baik akan mendorong terciptanya efisiensi kerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

PT. Bogatama Marinusa merupakan salah satu perusahaan yang menempatkan etika dan disiplin kerja sebagai bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penerapan nilai-nilai etika dan kedisiplinan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian target perusahaan. Namun, dalam praktiknya, masih terdapat perbedaan tingkat penerapan etika dan disiplin kerja di antara karyawan, yang berpotensi memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji “Pengaruh Etika dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bogatama Marinusa”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja karyawan merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga menyangkut kualitas hasil kerja serta kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan bertanggung jawab.

Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi karena menjadi indikator keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Karyawan dengan kinerja yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta kualitas layanan atau produk yang dihasilkan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target dan tujuan organisasi.

Beberapa faktor dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan individu, pengalaman kerja, motivasi, pendidikan, serta lingkungan kerja. Selain itu, nilai-nilai yang dianut karyawan, seperti etika dan disiplin kerja, juga berperan dalam membentuk perilaku kerja yang berdampak langsung pada hasil kerja yang dicapai.

Etika kerja berkaitan dengan nilai moral dan sikap yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Etika kerja tercermin dari perilaku positif seperti kejujuran, tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjunjung tinggi etika kerja akan cenderung menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan serta menjaga hubungan yang baik di lingkungan kerja.

Etika kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membantu karyawan membedakan tindakan yang pantas dan tidak pantas dalam aktivitas kerja. Dengan adanya etika kerja yang baik, karyawan diharapkan mampu bekerja secara profesional dan menghindari tindakan yang dapat merugikan perusahaan maupun pihak lain.

Dalam perspektif organisasi, penerapan etika kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Etika kerja yang kuat juga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan yang berlaku di dalam perusahaan. Disiplin kerja tercermin dari perilaku seperti ketepatan waktu, ketaatan terhadap tata tertib, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan dan kelancaran proses kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan lebih mampu mengelola waktu, mematuhi aturan, serta menyelesaikan pekerjaan secara konsisten. Kondisi ini akan mendukung terciptanya efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi.

Disiplin kerja juga menunjukkan tingkat kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Etika kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Etika kerja mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan nilai moral dan profesionalisme, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa perilaku tersebut dijalankan secara konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki etika kerja dan disiplin kerja yang baik cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian hasil. Kombinasi antara etika dan disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam tafsiran Qurasih Shihab mengatakan: Katakan kepada manusia, wahai Rasulullah, "Bekerjalah kalian dan jangan segan-segan melakukan perbuatan baik dan melaksanakan kewajiban. Sesungguhnya Allah mengetahui segala pekerjaan kalian, dan Rasulullah serta orang-orang Mukmin akan melihatnya. Mereka akan menimbanginya dengan timbangan keimanan dan bersaksi dengan perbuatan-perbuatan itu. Kemudian setelah mati, kalian akan dikembalikan kepada Yang Maha Mengetahui lahir dan batin kalian, lalu mengganjar dengan perbuatan-perbuatan kalian setelah Dia memberitahu kalian segala hal yang kecil dan besar dari perbuatan kalian itu.

Artinya:

عَمَلًا أَحَدُكُمْ عَمِلَ إِذَا يُحِبُّ تَعَالَى اللَّهُ إِنَّ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولُ قَالَ: قَالَتْ عَنْهَا اللَّهُ رَضِيَ عَائِشَةُ عَنْ يَتَّقَنَهُ أَنْ

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional". (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Hadis tersebut menegaskan bahwa orang beriman yang bekerja dengan baik dan profesional akan memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Bekerja merupakan fitrah manusia sekaligus wujud pengamalan iman, sehingga pekerjaan yang dilandasi nilai tauhid

dapat meningkatkan martabat seorang muslim sebagai hamba Allah SWT. Sebaliknya, sikap malas dan enggan bekerja bertentangan dengan fitrah manusia serta mencerminkan rendahnya tanggung jawab diri. Oleh karena itu, seorang muslim dituntut untuk bekerja secara sungguh-sungguh, produktif, dan bertanggung jawab sebagai bagian dari pembentukan karakter dan kepribadian yang beriman.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengolahan data statistik. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan serta memberikan gambaran yang sistematis mengenai hubungan antarvariabel penelitian.

Penelitian dilaksanakan di PT. Bogatama Marinusa, yang beralamat di Kima Raya II, Kelurahan Kapasa. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi permasalahan yang diteliti dengan kondisi perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pengumpulan data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bogatama Marinusa. Mengingat jumlah populasi yang terbatas, maka peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian.

Sampel penelitian terdiri dari 44 karyawan, yang dipilih karena dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang sesuai dengan variabel yang diteliti serta mampu memberikan data yang dibutuhkan secara akurat.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

a. Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati secara langsung kondisi kerja dan perilaku karyawan di lingkungan perusahaan untuk memperoleh gambaran umum terkait etika dan disiplin kerja.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner digunakan sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Instrumen ini berisi pernyataan tertulis yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Responden diminta memberikan jawaban menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data penelitian, berupa data perusahaan, catatan, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang disusun berdasarkan variabel etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Setiap item pernyataan dirancang untuk mengukur indikator-indikator yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas biasanya dipakai untuk menguji valid atau tidaknya suatu kuesioner. Priyatno berpendapat bahwa untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dapat dilihat besar nilai korelasi minimalnya adalah 0,31 dapat dipergunakan. Jadi item yang mempunyai nilai koefisien korelasi dibawah 0,31 dinyatakan tidak sah. Pada uji validitas di gunakan aplikasi SPSS untuk windows versi 22 untuk menguji atribut penelitian dengan cara melihat nilai dari Correlation item soalnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya memiliki sifat dapat dipercaya. Reliabilitas menunjukkan stabilitas, konsistensi, dan dipendabilitas suatu alat ukur. Dapat dikatakan reliabel suatu penelitian, apabila terjadi kecocokan data pada masa yang berbeda. Bisa jadi reliabelnya suatu instrumen belum tentu valid. Reliabelnya penelitian adalah salah satu ketentuan dalam uji validitas sebuah instrument, oleh sebab itu instrument dinyatakan sah sudah tentu instrumennya juga reliabel.

Menurut Ghazali instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliabel) apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka item pernyataan pada kuesioner dapat diandalkan (reliabel).

Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis statistik, yang meliputi:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan memberikan gambaran umum mengenai variabel etika kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh etika kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejak tahun 1986, perusahaan induk PT. Bogatama Marinusa memulai usahanya sebagai perusahaan akuakultur, memproduksi udang dari larva hingga dewasa. Dengan pengalaman dan profesionalisme PT. Bogatama Marinusa maju pada tahun 2001 dengan mendirikan pabrik makan BOMAR. Sebagai bagian komitmen dalam beberapa tahun terakhir BOMAR memperluas usahanya untuk melayani pelanggan produk udang berkualitas lebih baik.

Visi: Menjadi perusahaan budidaya dan ekspor udang terkemuka di dunia, dengan standar kualitas tertinggi yang ditujukan untuk pasar ekspor premium seperti Jepang, Amerika, dan Uni Eropa.

Misi:

1. Memproduksi benur dan mengolah udang segar menjadi produk siap saji (tempura, beku) dengan kualitas ekspor yang tinggi.
2. Melakukan pendampingan dan pelatihan bagi petani udang lokal agar dapat menghasilkan udang berkualitas tinggi.
3. Membangun kemitraan dengan petani lokal untuk menyerap hasil budidaya mereka.
4. Berkontribusi pada pengembangan ekonomi daerah dengan menjadikan daerah tersebut sebagai sentra produksi udang.

Karakteristik Responden

Stempel yang di dapatkan dari PT. Bogatama Marinusa yakni berjumlah 44 karyawan. Berikut ini akan dijabarkan berdasarkan karakteristik responden.

Usia Responden

usia atau umur ialah waktu yang dimiliki seseorang sejak pertama kali kelahirannya hingga saat ini, semaki cukup usia seseorang maka semakin tinggi tingkat kematangan seseorang untuk berfikir. Berikut klasifikasi karyawan berdasarkan usia.

Table 4.2.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Ferekuensi	Pesentase (%)
1	20-25 tahun	27 orang	61%
2	26-30 tahun	11 orang	26%
3	31-35 tahun	5 orang	11%
4	>36 tahun	1 orang	2%
	jumlah	44 orang	100%

Hasil analisis Tabel 4.2 memberikan gambaran bahwa dari sampel yang diambil sebanyak 44 responden pada karyawan dari segi umur terdapat 4 pengelompokan dan yang paling banyak bekerja pada umur 20 -25 tahun sebanyak 61%, kemudian 26-30 tahun 26%, 31-35 tahun 11%, dan >36 tahun 2%.

Karakteristik Jenis kelamin

Tabel 4.2.2
Pengujian Karakteristik Jenis kelamin

NO	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	22	50%
2	Perempuan	22	50%
	Jumlah	44	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 44 sampel karyawan dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin perempuan sebanyak 50% dan lakilaki 50%. Ini menunjukkan perbandingan laki_laki dan perempuan sama banyaknya.

Uji Validasi

Table 4.3.1a
Etika

Item	R hitungan	F tabel	keteranag
X1.1	0,517	0,291	valid
X1.2	0.506	0,291	valid
X1.3	0.310	0,291	valid
X1.4	0.555	0,291	valid

X1.5	0,555	0,291	valid
------	-------	-------	-------

(Sumber: Hasil Output SPSS)

Dilihat dari tabel diatas, bahwa semua pertanyaan pada variable etika (X1) memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencai r table terlebih dahulu, berikut rumus dari r table yaitu $df = N-2$ jadi $44-2=42$

Singnifikasi 5% (0,05) dengan responden 44 orang adalah 0,291

Jika r hitung > r tabel, maka item/instrumen dianggap valid

Table 4.3.2

Item	R hitungan	F tabel	keteranag
X2.1	0,323	0,291	valid
X2.2	0,671	0,291	valid
X2.3	0,323	0,291	valid
X2.4	0,323	0,291	valid
X2.5	0,323	0,291	valid

Dilihat dari tabel diatas, bahwa semua pertanyaan pada variable diplin (X2) memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencai r table terlebih dahulu berikut rumus dari r table yaitu $df = N-2$ jadi $44-2=42$

Singnifikasi 5% (0,05) dengan responden 44 orang adalah 0,291

Jika r hitung > r tabel, maka item/instrumen dianggap valid

Table 4.3.

Item	R hitungan	F tabel	keteranag
Y1	0,502	0,291	valid
Y2	0,502	0,291	valid
Y3	0,351	0,291	valid
Y4	0,351	0,291	valid
Y5	0,351	0,291	valid

Dilihat dari tabel diatas, bahwa semua pertanyaan pada variable etika dan disiplin kerja (Y) memiliki keterangan valid. Adapun cara untuk mengetahui pertanyaan mana yang menghasilkan keterangan valid atau tidak valid, adalah dengan cara mencai r table terlebih dahulu berikut rumus dari r table yaitu $df = N-2$ jadi $44-2=42$

Singnifikasi 5% (0,05) dengan responden 44 orang adalah 0,291

Jika r hitung > r tabel, maka item/instrumen dianggap valid

Uji Reabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	44	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	44	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.603	15
------	----

Dapat dilihat melalui hasil uji reabilitas di atas bahwa *Cronbach's Alpha* pada variable etika, disiplin kerja, etika dan disiplin kerja lebih tinggi daripada nilai dasarnya. Ini membuktikan bahwa hasil uji yang dipaparkan pada tabel diatas melihtakan nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian pada bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bogatama Marinusa yang ditunjukkan dengan hasil pengujian data yang telah dilakukan peneliti.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bogatama Marinusa.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Etika dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bogatama Marinusa.
4. Jawaban responden dengan skor terendah terdapat pada variabel Etika yaitu pada pertanyaan "Etika kerja yang baik memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan di pasar global" dengan skor 0,310. sedangkan jawaban responden dengan skor tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja yaitu pada pertanyaan "Karyawan yang disiplin lebih mampu mengelola waktu dengan efektif" dengan skor 0,671

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, Ahmad dan Syaiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020)
- Aini, Lilies Nur, Fullchis Nurtjahjani, dan Sanita Dhakirah. "Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp di Malang." *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial* 1, no. 1 (2020)
- Beekum, Rafik Issa. *Etika Bisnis Islami*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004.
- Edy, La. "Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon." *Jurnal SOSOQ* 6, no. 1 (2018)
- Fadillah, Rozi. "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 6, no. 1 (2017)
- Ferawati, Apfia. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Program Manajemen Bisnis* 5, no. 1 (2017)
- Hadian, Dedi. "The effect of Work Climate and Word Discipline on Employeeen Performance." *Jurnal Computeeh & Bisnis* 12, no. 2 (2018)
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2006

- Jufrizen. “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Manajemen & Bisnis*, vol. 18(2), (2017)
- Lasmaya, S Mia. “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*10, no. 1 (2016)
- Martono, Nanang. *Metode penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* Cet. 3; Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Masyhurad, Dororul A’la. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lenteng Kabupaten Sumenep.” *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*2, no. 02 (2019)
- M. Hariwijaya. *Metodologi dan Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi* Cet. 2; Yogyakarta: Parama Ilmu, 2015.
- Noor, Juliansyah. *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Cet. 1; Jakarta: Kencana, 2011.
- Ridwan, Ahmad. “Pengaruh Karakteristik Tim, Pengetahuan Manajemen, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Ketua Program Studi Pada Sekolah Tinggi Islam Swasta Di Provinsi Jambi.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* vol.1, no. 1 (2018)
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2011.
- Rudito, Bambang dan Melia Famiola. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains, 2007.
- Saputra, H.R. Marwan Indra. “Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.” *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10, no. 3 (2019)
- Sinamo, Jansen H. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarata : PT Spirit Mahardika, 2011.
- Soetrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta, 2013.
- Suyonto, Danang. *Analisis Validitas dan Asumsi Klasik* Cet. 1; Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Syafrina, Novi. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.” *Jurnal Eko dan Bisnis* 8, no. 4 (2017)
- Pakpahan, Ittoki Josua, et al, eds. “Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota.” *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma*7, no. 2 (2020)