

**PENGARUH ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. JAS MULIA DI KABUPATEN LUWU UTARA**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK DISCIPLINE EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE COMPANY PT .JAS MULIA NORTH LUWU UTARA***

Oleh : Yulma, Saharuddin¹, Haedar², Universitas Muhammadiyah Palopo
JL. Jend. Sudirman Km.3 Binturu Kota Palopo (umpalopo.ac.id)

Intisari

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jas Mulia Kabupaten Luwu Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 80 responden yang juga sebagai populasi penelitian data diolah menggunakan SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah regresi linear berganda yang mencakup uji F (simultan), Uji t (parsial), dan Uji koefisien dan determinasi (R^2). Hasil penelitian uji t menyatakan bahwa variabel etos kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan hasil uji F(simultan) variabel etos kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dengan signifikan $0.007 < 0.05$ serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci : etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work ethic and work discipline variables on the performance of employees of PT. Jas Mulia in North Luwu Utara. the method used in this study is a quantitative method. Data obtained from the distribution of questionnaires as many as 80 respondents who are also the research population. The data was processed using SPSS Version 24. The data analysis technique used to test this hypothesis is multiple linear regression which includes F test (simultaneous), t test (partial), and coefficient and determination test (R^2). The result of the t-test study stated that the work ethic variable (X1) had a significant effect on employee performance (Y), the work discipline variable (X2) had no significant effect on employee performance (Y). While the result of the F (simultaneous) test of work ethic (X1) and work discipline (X2) variables with a significant

0.007 < 0.05 and a positive sign indicate that simultaneously has a significant influence on employee performance (Y).

Keywords : work ethic, work discipline, and employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor yang paling utama dalam mencapai tujuan perusahaan, keberadaan sumber daya manusia disuatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang dan memperlihatkan kinerja karyawan diperusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan diperusahaan, meskipun perlengkapan yang dimiliki perusahaan sangat canggih sekalipun, dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu mengkaji secara komprehensif tidak hanya modal berbentuk uang yang menjadi unsur penting dalam operasional perusahaan, adapun faktor-faktor perusahaan yang tidak bisa dipisahkan karna mempunyai keterikatan dalam operasionalnya, Seperti etos kerja dan disiplin kerja. Etos kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam perusahaan karena etos kerja dapat meningkatkan efektifitas karyawan dalam bekerja, sedangkan disiplin kerja juga

merupakan unsur penting dalam perusahaan, karna perusahaan memerlukan tingkat kepatuhan karyawan untuk kelangsungan berjalannya perusahaan.

Sinamo (2011) mendefenisikan bahwa etos kerja adalah sifat yang mencerminkan kepribadian atau karakter positif yang telah mengendap dalam diri karyawan, kepercayaan diri yang serta komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila karyawan menanamkan etos kerja pada diri mereka, maka karyawan akan lebih efektif dalam melakukan pekerjaannya, sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian dalam melakukan inovasi pada proses kerja adalah wujud dari bentuk etos kerja tinggi yang telah berakar dalam diri karyawan diperusahaan. Hasil dari etos kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan diperusahaan.

Selain etos kerja, disiplin kerja juga menjadi unsur penting diperusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

Kedisiplinan adalah fungsi kooperatif sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2004), mendefinisikan faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kadang berbanding lurus terhadap kinerja karyawan didalam perusahaan, bila tingkat disiplin kerja baik maka tingkat kinerja karyawan juga akan baik. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau sukarela dalam melaksanakan tugas serta mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan kriteria berdasarkan norma berhubungan dengan peraturan tentang apa yang boleh dilakukan oleh karyawan selama berada dilingkungan perusahaan.

PT. Jas Mulia adalah perusahaan yang mengolah kelapa sawit menjadi minyak mentah. Pabrik kelapa sawit PT.

Jas Mulia saat ini mengelola seluruh hasil panen kelapa sawit di kabupaten luwu utara yang luasnya sekitar 18833,55 hektar dengan produksi pertahun kabupaten luwu utara mencapai 342,683,37 ton (BPS Luwu Utara, 2022). PKS Jas Mulia mampu mengelola kelapa sawit 30 ton/jam, jadi dalam sehari mengelola hingga 720/ton, jika dikalkulasikan dalam sebulan PT. Jas Mulia mampu mengelola kelapa sawit hingga 21.600 ton. Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah metode asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kausal adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 variabel atau lebih, adapun sumber data dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari responden ditempat penelitian.

Lokasi dan Waktu Penelitian

lokasi dalam penelitian ini beralamat di Desa Minangatallu Kecamatan Sukamaju Kabupaten Luwu Utara dan waktu penelitian ini dari bulan april sampai bulan juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara, adapun sampel yang diambil yaitu sebanyak 80 karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan probability sampling di mana teknik pengambilan sampel memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling , yaitu dengan cara mengambil sampel dari populasi secara cak tanpa membedakan strata atau tingkat pendidikan dalam populasi tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ada dua yaitu observasi dan angket/kuesioner, observasi adalah suatu pengambilan data yang dilakukan dengan mengamati langsung suatu data yang dibutuhkan ditempat penelitian itu dilakukan. Sedangkan Angket/Kuesioner

adalah daftar pernyataan atau pertanyaan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti.

Instrumen

Instrumen penelitian yang digunakan ada dua yaitu Uji validitas dan Uji reliabilitas. Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket/kuesioner saat di uji coba, Sedangkan Uji Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengetahui bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut Ghozali (2018).

Metode Analisi Data

Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Linear Berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan menurut sugiyono (2017), Rumus dari analisis linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji T dikenal dengan uji parsial, yang merupaka untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri terhadap variabel terikatnya. (Ghozali, 2015).

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh

Uji t (Parsial/Individu)

secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali,2006).

Uji Koefisien & Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dan variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tabel 1 Analisis Linear Berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized coefficient</i>		<i>Unstandardized coefficient</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	10.110	2.187		4,624	,000
Etos Kerja	.403	.135	.339	2.985	.004
Disiplin Kerja	.025	.130	.022	.189	.850

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Persamaan regresi linear berganda yang didapatkan berdasarkan tabel 1 di atas sebagai berikut:

$$Y=10,110+0,339X_1 + 0,022X_2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai a = 10,110, ini menunjukkan bahwa apabila etos kerja (X1) dan

disiplin kerja (X2) = Konstan maka kinerja karyawan PT. Jas Mulia sebesar 10,110 satuan.

2. Nilai $\beta_1 = 0,339$ menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila nilai etos kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan

- kinerja karyawan PT. Jas Mulia sebesar 0,339 satuan.
3. Nilai $\beta_2 = 0,022$ menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan artinya apabila nilai disiplin kerja meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,022 satuan

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2 dan Y

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X1.1	0.830	0,219	Valid
2	Pernyataan X1.2	0,797	0,219	Valid
3	Pernyataan X1.3	0,554	0,219	Valid
4	Pernyataan X1.4	0,657	0,219	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan X2.1	0.645	0,219	Valid
2	Pernyataan X2.2	0,914	0,219	Valid
3	Pernyataan X2.3	0,899	0,219	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan Y.1	0.782	0,219	Valid
2	Pernyataan Y.2	0,556	0,219	Valid
3	Pernyataan Y.3	0,858	0,219	Valid
4	Pernyataan Y.4	0,878	0,219	Valid

Sumber:Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 24 dapat dilihat dari ketiga variabel tersebut, etos kerja, disiplin

kerja dan kinerja karyawan dikatakan valid karna setiap pernyataan rata-rata lebih besar dari 0,219 atau r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

No	Variabel	<i>Chronbach s Alpha</i>	Keterangan
1	Etos Kerja (X1)	0,670	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,836	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,763	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner Penelitian, 2022

Keterangan:

1. Etos kerja dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,670 untuk jumlah item 4 poin
2. Disiplin kerja dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas yang tinggi karena

$\alpha > r$ tabel yaitu 0,836 untuk jumlah keseluruhan 3 point.

3. Kinerja karyawan dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu 0,763 untuk jumlah keseluruhan 4 point.

Uji Parsial t (Parsial/Individu)

Tabel 4 Uji Signifikansi Parsial t

Model	<i>Unstandardized coefficient</i>		<i>Unstandardized coefficient</i>	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	10.110	2.187		4.624	0,000
Etos Kerja	.403	.135	.339	2.985	.004
Disiplin Kerja	.025	.130	.022	.189	.850

Sumber : Data Diolah 2022

Kesimpulan dari tabel diatas sebagai berikut:

- a. Uji t pengaruh variabel etos kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Jas Mulia. Berdasarkan uji t yang

diperoleh, hasilnya dapat dilihat pada tabel bahwa nilai t hitung lebih kecil yaitu 0,004 dari pada t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis yang berbunyi, “Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima”.

- b. Uji t pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di

PT. Jas Mulia. Berdasarkan uji t yang diperoleh, hasilnya dapat dilihat pada tabel bahwa nilai t hitung lebih besar yaitu 0,850 dari t tabel sebesar 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 ditolak, sehingga hipotesis yang berbunyi, tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diterima.

Uji Signifikansi F (Simultan)

Tabel 5 ANOVA^a

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.029	2	26.154	5.284	.007 ^b
Residual	386.356	77	5.018		
Total	439.388	79			

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5 dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 0,007. Berdasarkan kriteria pengujian bahwa jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan data nilai signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Sehingga jika etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat

Uji Koefisien dan Determinasi (R²)

Tabel 6 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.347 ^a	.121	.398	2.240

a. prediction: (constant), Total_X2

disiplin kerja, etos kerja (X1)

b.dependent Variabel: kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi atau keterkaitan variabel etos kerja (X1) , disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,347 atau mendekati satu artinya jika variabel ditingkatkan, maka kinerja karyawan di PT. Jas Mulia juga akan meningkat demikian pula sebaliknya. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,398% artinya 39,8% hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan di PT. Jas Mulia dipengaruhi oleh variabel bebas Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 60,2% dijelaskan variabel lain diluar penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Etos Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.
2. Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap

kinerja karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.

3. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jas Mulia Dikabupaten Luwu Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan. 2018. "Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres". *EKSIS : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(3), 74–82
- Asmad. 2021. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember." 2(2):155–60.
- Barsah, Akhmar, dan Asep Ridwan. 2020. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta." *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora* 3(1):141–50.
- Candana, Dori Mittra. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan." *Jurnal Ekobistek* 7(1):1–8.

- Gunawan. 2020. " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan". *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(12), 202–210.
- Hasibuan Malayu S.P. (2020). "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriawan. 2018. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Idrus, Ilham, Hakim, dan Yasif Kamaruddin. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)* 2(2):46–52.
- Inge Monica, Anita Maharani. 2020. "Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen." *Charli Ones Chintya, Putri Intan Permata Sari Dkk.* 8(2):491–502.
- Jurnal, Jimea, Ilmiah Mea, D. A. N. Disiplin, Kerja Terhadap, Kinerja Pegawai. 2022. "JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , Dan Akuntansi)." 6(1):14–31.
- Mangkunegara. A.A.A.P. (2019), *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maswar, Zikriati Mahyani, dan Muhammad Jufri. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 1(1):16–29.
- Megawati, Ampauleng. 2020. " Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa). *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)* 1(1):20–34.
- Muhammad Bakri. 2017. " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Di Makassar". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(5), 32–41.
- Muhammad Ekhsan. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Syncrum Logistic." *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288–301.
- Niazi, Hakam Ali. 2019. "Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)." *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen* 8(1):71–85.
- Pertiwi. (2016). "Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Finnet Indonesia" *EKSIS : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 153–160.
- Samsu. (2017). " Metode Penelitian (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta

- Research & Development)*” . Cetakan Kesatu, Jambi:Pusaka.
- Setyawati. 2018. “Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(2), 1–18.
- Silvia Sari, Yusrizal, dan Sri Hartati. 2021. “Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja,dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru *The Influence Of Work Ethick, Work Morale, and K3 On Employee Performance at PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru.*” 7(1), 265–278.
- Siti Nuriyah, Nurul Qomariah, dan Trias Setyowati. 2022. “Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Padang.”
- Jurnal EMBA :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Sugiyono. (2013). “ *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Kualitatif, Dan R&D*”Cetakan Kesembilan Belas, Bandung:Alfabeta, CV.
- Suryani, Wan, Teddi Pribadi, dan Suhaila. 2021. “Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Brataco Medan *The Effect of Recruitment and Work Discipline on Employee Performance at PT . Brataco Medan.*” 2(2):153–60.
- Stela Timbuleng dan Jacky Sumarauw. 2018. “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjhrat Abadi Cabang Manado *The Effect Of Work Ethics, Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance At PT. Hasjrat Abadi Branch Manado.*” 3(2):132–74.