

# PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP ETOS KERJA SERTA PRESTASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PEGAWAI ADMINISTRASI UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN

**Novia Tamara<sup>1</sup>, Seprini<sup>2</sup>, Heffi Christya Rahayu<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pasir Pengaraian

Email : [noviatamara883@gmail.com](mailto:noviatamara883@gmail.com)

## ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work discipline and motivation on work ethic, with job performance as a moderating variable among administrative employees at Universitas Pasir Pengaraian. The research is quantitative in nature and was conducted in 2025, involving a population of 47 administrative staff members. The sampling technique used was probability sampling, specifically simple random sampling. Data were collected using questionnaires, and the analysis was carried out using Smart-PLS. Based on the findings, several conclusions can be drawn: Work discipline does not have a positive and significant influence on the work ethic of administrative employees.. Work motivation has a positive and significant influence on work ethic. Work discipline has a positive and significant influence on job performance. Work motivation has a positive and significant influence on job performance. Job performance has a positive and significant influence on work ethic. Job performance moderates the influence of work discipline on work ethic. Job performance moderates the influence of work motivation on work ethic.

**Keywords : Work Discipline, Work Motivation, Work Ethic, Job Performance.**

## ABSTRAK

Penelitian memiliki tujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap etos kerja serta prestasi kerja sebagai variabel moderating pada pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Jenis penelitian kuantitatif. Riset ini dilakukan pada pegawai administrasi di UPP pada tahun 2025 dengan jumlah pegawai administrasi sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner kemudian data dianalisis dengan menggunakan Smart-PLS. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Prestasi kerja memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Prestasi kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, Prestasi Kerja**

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi tidak terlepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi memadai untuk mendukung tercapainya visi dan misi. SDM tidak hanya sebatas tenaga kerja, melainkan juga bagian dari fungsi manajemen yang meliputi pengorganisasian, perencanaan, pengawasan, serta pengarahan, termasuk di dalamnya pemberian kompensasi, proses integrasi, pemeliharaan, dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi, individu, maupun masyarakat (Kriekhoff, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan dan pemanfaatan SDM secara efektif menjadi hal yang sangat krusial bagi keberlangsungan suatu institusi. Pencapaian target organisasi atau perusahaan akan bergantung pada kinerja pegawainya, di mana kualitas hasil kerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai tersebut (Indrasari & Kartini, 2021).

Disiplin kerja dipandang sebagai suatu langkah untuk mengendalikan perilaku pegawai, menumbuhkan kesadaran, serta membangun kemauan dalam menaati peraturan yang ditetapkan organisasi maupun norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Penerapan disiplin sebaiknya tidak didasarkan pada pemberian hukuman, tetapi melalui pelatihan dan pembiasaan yang mendorong terbentuknya perilaku sesuai dengan hukum dan ketentuan perusahaan (Hutauruk et al., 2022). Disiplin menjadi faktor esensial dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun akan ikut meningkat, sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sepenuh hati demi mendukung tujuan perusahaan (Diah Pranitasari & Khusnul Khotimah, 2021).

Kedisiplinan pegawai menjadi aspek penting yang perlu mendapat perhatian, sebab masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan kewajibannya secara tepat waktu, seperti hadir untuk membersihkan maupun mengelola fasilitas serta perlengkapan yang menjadi tanggung jawab institusi atau perguruan tinggi. Dalam konteks manajemen SDM, fungsi kedisiplinan memiliki peranan yang signifikan karena dapat membentuk pegawai dengan kinerja optimal sehingga prestasi kerja yang diharapkan dapat tercapai (Hikmah & Hikmah, 2018).

Selain itu, motivasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan keberhadilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui motivasi karyawan dapat menciptakan produktivitas pegawai yang baik untuk mendukung keberhasilan usaha (Laisa & Monoarfa, 2018). Pegawai memiliki motivasi yang baik akan berusaha dalam menaikkan efisiensi dan kinerja sebuah organisasi. Setiap tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja akan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh organisasi. Motivasi bagi pegawai dapat menjadi cara untuk meningkatkan semangat kerja, efisiensi, kuantitas, dan kualitas serta mempererat hubungan antara pegawai dengan perusahaan.

Suatu organisasi dalam hal apapun akan membutuhkan etos dan prestasi kerja pegawai untuk menggapai tujuan organisasinya. Etos dan prestasi kerja pegawai bagi suatu organisasi menjadi aset utama salah satunya adalah Universitas. Universitas berada diberbagai daerah salah satunya di Kabupaten Rokan Hulu adalah Universitas Pasir Pengaraian (UPP). UPP menjadi salah satu Universitas terbaik

yang ada di Rokan Hulu yang dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten kedepannya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan, didapati permasalahan yang terkait dengan variabel yang diteliti. Permasalahan-permasalahan disiplin kerja pegawai yang terjadi di UPP berdasarkan hasil observasi dilihat dari segi ketepatan waktu, pegawai UPP masih banyak yang hadir lebih dari jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, penulis mengamati masih banyak pegawai yang hanya melakukan absensi tepat waktu namun tidak berada ditempat kerjanya. Pegawai umumnya menghabiskan waktu kurang lebih 30-60 menit setelah absensi untuk mengobrol, makan, main *handphone*, dan lain sebagainya. Hal ini tentunya bertentangan dengan prinsip disiplin pegawai UPP yang akan berdampak pada tidak terselesaikan tugasnya pada waktu yang telah ditentukan dan akan membutuhkan waktu tambahan.

Permasalahan-permasalahan terkait dengan motivasi kerja pegawai UPP berdasarkan observasi yaitu kurangnya penghargaan, beban kerja yang berlebihan, serta peluang pengembangan karier yang terbatas. Pegawai yang merasa kontribusinya tidak dihargai cenderung kehilangan semangat kerja terutama jika tidak ada sistem *reward* yang jelas. Kontribusi di UPP kurang dapat dilihat karena sistem kontribusi merupakan kerja tambahan tanpa reward, hal ini membuat pegawai hanya menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, tingginya beban kerja tanpa pembagian tugas yang seimbang dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kesempatan untuk berkembang yang terbatas, seperti minimnya pelatihan atau jalur promosi yang tidak jelas juga membuat pegawai merasa kurang termotivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berbagai faktor yang memengaruhi etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Secara khusus, penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja, serta pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga menelaah hubungan antara prestasi kerja dengan etos kerja pegawai, serta menguji peran prestasi kerja sebagai variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

SDM yaitu sebuah studi dan juga seni yang mengelola relasi serta agar dapat berkontribusi dalam mendukung ketercapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif (Hikmah,2018).

Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja menjadi sebuah usaha yang digunakan untuk mengatur semua sikap dan menaikkan kesadaran serta kesukarelaan pegawai untuk taat pada setiap aturan yang dirancang instansi dan norma serta nilai sosial. Kedisiplinan pegawai menjadi salah satu penentu semangat dan keuletan pegawai dalam bekerja, apabila seorang pegawai memiliki kedisiplinan yang baik akan

memiliki keuletan dalam bekerja yang baik tapi jika seorang pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang baik maka pegawai memiliki keuletan serta semangat kerja yang berkurang.

Motivasi yaitu harapan yang timbul dari dalam diri dalam hati karena terdorong, terinspirasi, dan terpacu untuk melakukan pekerjaan secara gembira dan sukarela agar hasil yang dilakukan menghasilkan yang berkualitas dan baik (Afandi, 2018). Motivasi kerja adalah kondisi berhubungan dengan kurangnya motivasi seseorang di suatu pekerjaan, beberapa hal yang dapat memengaruhi motivasi kerja antara lain; petunjuk akan pekerjaan, beban kerja, serta komunikasi dengan atasan. (Lesmana & Effendi, 2020).

Hikmah (2018) menyatakan prestasi kerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh dari fungsi-fungsi suatu kegiatan atau kerja selama waktu yang ditentukan. Prestasi kerja adalah suatu hasil pekerjaan diperoleh pegawai setelah melakukan pekerjaannya. Dharma (2018) mendefinisikan prestasi kerja menjadi penyelesaian kerja pegawai yang diberikan secara perorangan atau secara berkelompok.

Menurut Arsad (2018), etos kerja mencerminkan semangat dalam bekerja yang menjadi ciri khas seseorang maupun suatu kelompok. Semangat ini berlandaskan pada nilai-nilai etika dan pandangan terhadap pekerjaan yang mereka yakini. Etos kerja tersebut kemudian tampak dalam bentuk tekad dan perilaku nyata di lingkungan kerja, seperti kedisiplinan, kejujuran, rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kemandirian.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun populasi penelitian mencakup seluruh pegawai administrasi di Universitas Pasir Pengaraian yang berjumlah 67 orang, dengan teknik penentuan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Data yang dianalisis merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden. Proses pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan, yakni observasi guna mengetahui kondisi nyata di lapangan, penyebaran kuesioner berbasis skala Likert sebagai instrumen utama, wawancara untuk menggali informasi yang tidak bisa diperoleh hanya dari observasi, serta dokumentasi sebagai pelengkap data sekunder. Instrumen berupa kuesioner dirancang berdasarkan definisi operasional masing-masing variabel, meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, dan etos kerja. Setiap variabel diukur dengan indikator terstruktur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari pilihan "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju."

Teknik analisis data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan bantuan *software SmartPLS*. Model analisis PLS-SEM terdiri atas dua komponen, yaitu model pengukuran (*outer model*) untuk menguji reliabilitas serta validitas indikator, dan model struktural (*inner model*) untuk menganalisis hubungan

antar variabel laten. Evaluasi outer model dilakukan melalui uji validitas konvergen, validitas diskriminan, nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, serta *composite reliability*. Sementara itu, evaluasi inner model mencakup pengujian nilai *R-Square*, koefisien jalur (*path coefficients*), serta tingkat signifikansi (*p-value*) untuk mengetahui baik pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Disiplin dan Motivasi kerja berdampak pada etos kerja pegawai administrasi pasir pengaraian dengan menggunakan prestasi kerja sebagai variabel monitoring. Hasil pengolahan data yang diperoleh peneliti disajikan dalam Tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Hipotesa**

|                | Hipotesis      |  | Nilai  | Status   |
|----------------|----------------|--|--|----------|
| H <sub>1</sub> | Disiplin Kerja | Berpengaruh Terhadap Etos Kerja                        | $\beta = 0,209$<br>t-statistik = 1,158<br><i>p-value</i> = 0,114 | Ditolak  |
| H <sub>2</sub> | Motivasi Kerja | Berpengaruh Terhadap Etos Kerja                        | $\beta = 0,390$<br>t-statistik = 3,876<br><i>p-value</i> = 0,000 | Diterima |
| H <sub>3</sub> | Disiplin Kerja | Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja                    | $\beta = 0,571$<br>t-statistik = 4,505<br><i>p-value</i> = 0,000 | Diterima |
| H <sub>4</sub> | Motivasi Kerja | Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja                    | $\beta = 0,404$<br>t-statistik = 3,210<br><i>p-value</i> = 0,001 | Diterima |
| H <sub>5</sub> | Prestasi Kerja | Berpengaruh Terhadap Etos Kerja                        | $\beta = 0,419$<br>t-statistik = 3,340<br><i>p-value</i> = 0,001 | Diterima |
| H <sub>6</sub> | Prestasi Kerja | Memoderasi pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja | $\beta = 0,248$<br>t-statistik = 2,151<br><i>p-value</i> = 0,032 | Diterima |
| H <sub>7</sub> | Prestasi Kerja | Memoderasi pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja | $\beta = 0,161$<br>t-statistik = 3,266<br><i>p-value</i> = 0,001 | Diterima |

Berdasarkan uji hipotesis pertama, ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai administrasi UPP. Etos kerja,

menurut Sinambela (2018), merupakan sikap mental yang menggambarkan keyakinan, semangat, dan nilai-nilai kerja yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja lebih dipengaruhi oleh motivasi internal daripada sekadar aturan maupun disiplin kerja. Sejalan dengan itu, Larosa et al. (2022) menegaskan bahwa disiplin kerja tidak selalu sejalan dengan peningkatan etos kerja. Jika disiplin hanya bersifat formal dan menuntut kepatuhan, tanpa adanya penguatan nilai kerja serta program pelatihan, maka kedisiplinan sering kali dipandang sebatas kewajiban administratif, bukan sebagai faktor pendorong tumbuhnya etos kerja.

Hipotesis kedua berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi UPP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan dalam meningkatkan etos kerja pegawai administrasi. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak langsung pada meningkatnya etos kerja, demikian pula sebaliknya. Pegawai administrasi UPP memiliki motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas secara efektif serta berkontribusi maksimal bagi organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang membentuk dan memperkuat etos kerja positif dalam lingkungan kerja administrasi di UPP.

Hipotesis ketiga berfokus pada keterkaitan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula peluang mereka untuk bekerja dengan lebih sistematis, terarah, dan efisien, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu kinerja. Disiplin bukan hanya sebatas kepatuhan terhadap aturan, melainkan juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan konsistensi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Hasil ini sejalan dengan pandangan Aziz & Mistar (2020) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor fundamental dalam menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja, karena mampu menumbuhkan budaya kerja yang produktif serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, keberhasilan pegawai dalam mencapai prestasi kerja tidak dapat dilepaskan dari sejauh mana mereka mampu menegakkan kedisiplinan diri. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan di lingkungan kerja administrasi universitas dapat dipandang sebagai strategi penting dalam memperkuat kualitas kinerja pegawai sekaligus mendorong tercapainya target organisasi secara optimal.

Hipotesis keempat meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai administrasi UPP. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan prestasi kerja. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin besar pula prestasi kerja yang dapat diraih. Pegawai yang termotivasi akan memperlihatkan antusiasme, inisiatif, serta komitmen dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan internal yang membuat pegawai bekerja lebih giat dan fokus mencapai target. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rajagukguk (2017) bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang memengaruhi semangat serta kualitas kerja seseorang dalam mencapai hasil yang optimal.

Hipotesis selanjutnya, yakni hipotesis kelima, meneliti pengaruh prestasi kerja terhadap etos kerja pegawai UPP. Berdasarkan hasil pengujian, ditemukan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap pembentukan etos kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki capaian kinerja yang baik akan lebih cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif. Pencapaian prestasi kerja memberikan kepuasan psikologis yang kemudian menjadi dorongan internal untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Senada dengan hal tersebut, Arsad (2017) menyatakan bahwa keberhasilan dalam bekerja dapat membentuk etos kerja yang kuat.

Hipotesis keenam berfokus pada keterkaitan prestasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan etos kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan ketika prestasi kerja berperan dalam memperkuat pengaruh disiplin terhadap etos kerja pegawai administrasi UPP. Dengan kata lain, pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja tinggi akan semakin memperkuat dampak positif disiplin terhadap etos kerja. Sebaliknya, apabila prestasi kerja rendah, maka pengaruh disiplin terhadap etos kerja juga cenderung melemah.

Meskipun penelitian sebelumnya yang secara spesifik menempatkan prestasi kerja sebagai variabel moderasi masih terbatas, namun secara teoritis hubungan ini dapat dijelaskan. Prestasi kerja pada dasarnya merefleksikan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dalam suatu organisasi atau instansi. Ketika seorang pegawai mampu memelihara kedisiplinan sekaligus menunjukkan kinerja yang optimal, hal tersebut akan membentuk pola kebiasaan positif serta rasa tanggung jawab. Kedua aspek ini pada akhirnya menjadi bagian integral dari etos kerja yang melekat pada diri pegawai.

Hipotesis berikutnya membahas mengenai peran prestasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja. Temuan penelitian pada hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa prestasi kerja terbukti memperkuat pengaruh motivasi terhadap etos kerja pegawai administrasi di Universitas Pasir Pengaraian (UPP). Artinya, ketika pegawai memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi, motivasi yang mendorong etos kerjanya juga semakin kuat, demikian pula sebaliknya. Walaupun belum ada penelitian terdahulu yang secara khusus menempatkan prestasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan ini, temuan ini dapat dipahami melalui pendekatan teoritis. Prestasi kerja sendiri dapat dipandang sebagai manifestasi nyata dari motivasi yang dimunculkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Dengan demikian, pencapaian kerja yang baik mampu memperkuat atau bahkan melemahkan tingkat motivasi seseorang, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap kualitas etos kerja yang dimilikinya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan pada pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian, diperoleh beberapa poin penting. Pertama, disiplin kerja ternyata tidak memberikan dampak positif maupun signifikan terhadap etos

kerja pegawai. Sebaliknya, motivasi kerja justru terbukti berpengaruh positif sekaligus signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Di sisi lain, disiplin kerja memiliki keterkaitan yang positif serta signifikan terhadap prestasi kerja, demikian pula motivasi kerja yang juga berperan penting dalam mendorong pencapaian prestasi kerja pegawai. Selanjutnya, prestasi kerja ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pembentukan etos kerja. Lebih lanjut, prestasi kerja berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan disiplin kerja dengan etos kerja, serta meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja pegawai administrasi di Universitas Pasir Pengaraian.

### Saran

Pegawai administrasi Universitas Pasir Pengaraian harus menyadari bahwa disiplin dan motivasi kerja merupakan pondasi utama dalam membentuk etos kerja dan prestasi kerja yang baik. Dengan meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja serta terus mengembangkan kinerja diri melalui evaluasi dan pelatihan mandiri akan dapat membentuk etos kerja yang profesional dan berintegritas dapat dicapai. Penelitian ini memiliki batasan pada jangkauan objek penelitian yaitu pegawai administrasi di UPP. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti berikutnya dapat menjangkau sampel yang lebih luas dan mencakup instansi lain atau sektor yang berbeda. Selain itu peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang relevan seperti komitmen, kepuasan, atau budaya kerja dalam membentuk etos kerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Arsad, M. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif*, 5(1), 135–147.
- Aziz, F., & Mistar. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah (UIW) Nusa Tenggara Barat UP3 Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 203–209.
- Diah Pranitasari, & Khusnul Khotimah. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.
- Hikmah, H., & Hikmah, A. N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus Pada Pusat Penelitian Kebijakan Pendidikan dan Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). *JEBI | Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 2(13), 1–9.
- Hutauruk, F. J., Matondang, R., & Pujanggoro, S. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 2(24), 221–227.
- Indrasari, M., & Kartini, I. A. . N. (2021). *Karakteristik sumber daya manusia era digital (Perspektif kepemimpinan, motivasi dan etos kerja)*.
- Kencana, P., & Munadjat, L. (2021). The Effect of Discipline and Work Motivation on Work Productivity on Shaza Depok Employees. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 3(4), 68–75.

- Kriekhoff, S. (2022). The Effect of Work Ethic and Discipline on Employee's Productivity at Village Business Office (Bumdes) in Lutur Village South North Aru District. *Utsaha Journal of Entrepreneurship*, 1(2), 1–14.
- Laisa, F. Z., & Monoarfa, V. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo). *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Lesmana, W. N., & Effendi, K. N. S. (2020). Analisis kemampuan penalaran matematis siswa SMP pada materi himpunan. *Jurnal Didactical Mathematics*, 4(1), 119–126.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 63–68.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Somantri, I. F., Rohaeni, H., Maulia, I. R., & Jumawan, J. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt Asr. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(3), 1684–1694.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. In Alfabeta.