

---

# Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Disiplin Kerja, *Team Work*, dan Etos Kerja

I Dewa Gede Agung Taruna Diputra

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : tarunaaske@gmail.com

## ABSTRACT

*Performance is the work of an individual from a plan. One of the components that determines a person's performance is good or bad, namely work discipline, team work and work ethic. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, team work, and work ethic on employee performance. This research was conducted at CV. Kecak Garment Kesiman, Kertalangu, East Denpasar by distributing questionnaires to 49 employees using the census method. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it was found that work discipline, team work and work ethic had a positive and significant effect on the performance of production employees at CV. Kecak Garment.*

**Keyword:** *work discipline; team work; work ethic; employee performance*

## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja suatu individu dari sebuah perencanaan. Salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang yaitu disiplin kerja, *team work* dan etos kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *team work*, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Kecak Garment Kesiman, Kertalangu, Denpasar Timur dengan mendistribusikan kuesioner kepada 49 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja, *team work* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di CV. Kecak Garment.

**Kata kunci:** *disiplin kerja; team work, etos kerja; kinerja karyawan*

## Pendahuluan

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat vital bagi suatu perusahaan terutama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Agar kinerja bisa mencapai kinerja yang optimal, tentu perusahaan tidak bisa berdiam diri, namun perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Perusahaan tentunya akan mendapatkan manfaat positif baik untuk internal maupun eksternal perusahaan dari adanya karyawan yang berkinerja tinggi. Menurut Suwati (2013) kinerja merupakan *output* dari perencanaan yang telah disusun oleh manajemen perusahaan dan kinerja yang optimal akan tercapai apabila karyawan diisi oleh sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan memiliki tujuan serta kepentingan, sedangkan Marpaung (2014) kinerja berasal dari bahasa asing "*performance*" yang berasal

---

dari inti kata ”*perform*” yang artinya adalah melaksanakan, melakukan, menjalankan, dan memenuhi suatu kewajiban.

Pencapaian kinerja yang optimal dapat terjadi salah satunya karena adanya disiplin kerja. Hasibuan (2013:193) menyatakan salah satu fungsi operatif dari manajemen SDM yang berperan sangat vital adalah kedisiplinan kerja karena prestasi kerja yang tinggi akan mampu dicapai apabila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan setiap organisasi akan sangat sulit untuk mencapai hasil yang optimal apabila karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Menurut Edy (2016:86) disiplin adalah perilaku seorang karyawan yang bersedia dan rela mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya dan karyawan yang memiliki disiplin yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja optimal akan tercapai ketika karyawan melaksanakan peran dan pekerjaannya dengan kedisiplinan yang baik.

Suatu perusahaan merupakan sekumpulan orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sehingga diperlukan adanya kerja sama tim (*team work*). Menurut Mushira (2013) *team work* adalah kerjasama yang dilakukan oleh setidaknya dua orang yang berinteraksi dan melakukan koordinasi selama bekerja dengan tujuan mencapai tujuan bersama yang disepakati. Menurut Putri & Sariyathi (2017) *team work* merupakan suatu kebutuhan apabila suatu perusahaan ingin mewujudkan karyawan dengan kinerja tinggi dan juga mewujudkan prestasi kerja, sehingga akan efektif apabila setiap anggota tim memiliki komitmen yang sama. Amirullah (2015) berpendapat *team work* dapat menggabungkan karyawan dengan berbagai talenta sehingga akan menghasilkan solusi inovatif untuk setiap permasalahan lebih baik dibanding bekerja secara individu. Ifeyinwa (2014) menyatakan bahwa kinerja akan meningkat ketika *team work* mengalami peningkatan. *Team work* yang baik memungkinkan karyawan mencapai kinerja yang optimal karena pekerjaan dilakukan secara bersama-sama.

Adanya etos kerja juga sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Sinamo (2011:18) menyatakan masing-masing individu atau karyawan memiliki peran yang paling vital dalam upaya untuk mencapai kinerja kerja yang optimal yang tentunya didukung dengan adanya etos kerja yang tinggi sehingga pada akhirnya dapat memberikan dampak positif bagi lingkungan di sekitarnya. Anoraga (2001:10) berpendapat selain adanya dedikasi, diperlukan juga kejujuran dan kerja keras setiap karyawan agar dapat bersaing dalam pekerjaan selain dari faktor keahlian dan kemampuan bekerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat

---

dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar belakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010). Peningkatan etos kerja akan diikuti dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan (Hadiansyah & Yanwar, 2015). Seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dan bahkan lebih karena memiliki dedikasi, motivasi, dan kejujuran dalam bekerja.

CV. Kecak Garment merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pakaian jadi dan terletak di Jalan Soka No. 126 Denpasar Timur, Kesiman Kertalangu, Bali. Permasalahan kinerja karyawan ditunjukkan oleh terjadinya penurunan pencapaian target operasional perusahaan terhitung sejak tahun 2016 hingga 2019 . Realisasi target pada tahun 2016 adalah sebesar 60,9% dari rencana produksi sebanyak 250.000 *piece*, sedangkan yang tercapai sebanyak 152.300 *piece*. Tahun 2017 tercatat terdapat kenaikan jumlah target produksi menjadi 300.000 *piece* dengan kemampuan realisasi hanya sebanyak 155.600 *piece* atau hanya 51,86% yang berhasil tercapai dan dengan kata lain mengalami penurunan dibanding tahun 2016 sebesar 9,04%. Peningkatan realisasi produksi ditunjukkan pada tahun 2018 sebesar 0,3% dibanding tahun 2017 namun tentunya tidak signifikan. Penurunan kapabilitas produksi kembali terjadi pada tahun 2019 sebesar 1,4% dibanding tahun 2018.

Selain permasalahan tersebut terdapat juga permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu kurangnya disiplin kerja dalam diri masing-masing karyawan dan kurangnya pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya sehingga hal tersebut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam hal absensi atau kehadiran. Karyawan juga mengeluhkan kurangnya kerja sama kelompok serta komitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien sehingga setiap unit kerja pada bagian produksi tidak melakukan koordinasi. Rendahnya etos kerja juga ditandai dengan adanya perilaku mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar pada saat jam kerja untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya dan karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, *team work*, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2013:193) menyatakan salah satu fungsi operatif dari manajemen SDM yang berperan sangat vital adalah kedisiplinan kerja karena prestasi kerja yang tinggi akan mampu dicapai apabila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi dan setiap organisasi akan sangat sulit untuk mencapai hasil yang optimal apabila karyawan tidak disiplin dalam melakukan pekerjaan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi

perusahaan mencapai hasil yang optimal. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chusminah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh peneliti dari Liyas & Primadi (2017), Salutondok & Soegoto (2015), Yuliarti (2016), Timbuleng & Sumarauw (2015), dan Pangarso & Susanti (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Marpaung (2014) menyatakan kinerja karyawan akan meningkat dengan signifikan apabila *team work* mengalami peningkatan, yang disebabkan karena *team work* dipandang sebagai suatu filosofi kerja di mana seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan seorang diri dan sifat alamiah manusia sebagai makhluk sosial. Pernyataan ini juga didukung oleh bukti empiris dalam penelitian oleh Parta & Mahayasa (2022) yang menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sarboini *et al.*, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Sinamo (2011:15) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Yuliarti (2016) yang menyatakan jika etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Bawelle & Sepang (2016), Karauwan *et al.*, (2015), Timbuleng & Sumarauw (2015), dan Husni (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

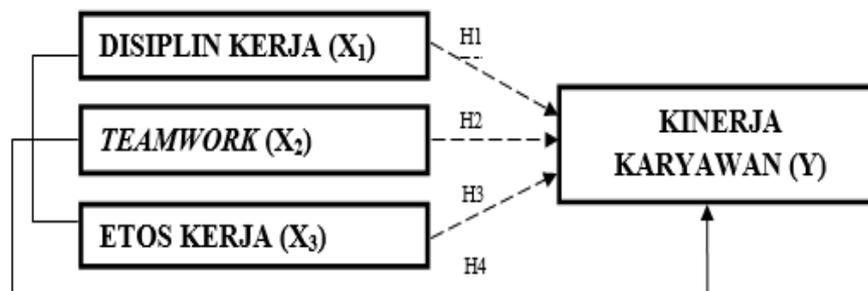
H3 : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Disiplin kerja, *team work*, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif asosiatif dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penelitian ini dilakukan di CV. Kecak Garment Jl. Soka No. 126, Denpasar timur, Kesiman Kertalangu, Bali karena peneliti menemukan masalah-masalah yang terkait dengan penelitian di perusahaan tersebut. Sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka variabel penelitian ini terbagi menjadi variabel bebas (disiplin kerja, *team work*, dan etos kerja) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Kuisioner didistribusikan kepada seluruh karyawan CV Kecak Garmen yang berjumlah 49 orang karyawan dengan metode sensus dan persepsi responden terhadap objek penelitian diukur dengan Skala Likert lima pilihan jawaban. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan sebagai bagian dari pengujian instrumen yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik sebagai syarat dari regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Kerangka konsep penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, seluruh *item* pernyataan dari variabel disiplin kerja, *teal work*, etos kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,30; nilai *cronbach's alpha* variabel disiplin kerja (0,973) dengan 14 butir pernyataan, *team work* (0,967) dengan sepuluh *item* pernyataan, etos kerja (0,976) dengan sembilan *item* pernyataan, dan kinerja karyawan (0,954) dengan sembilan *item* pernyataan lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dikatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Instrumen**

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		Koefisien korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja	No. 1 -14	> 0,30	Valid	0,973	Reliabel
<i>Team work</i>	No. 15 - 24			0,967	
Etos kerja	No. 25 - 33			0,976	
Kinerja karyawan	No. 34 - 42			0,954	

Sumber : data diolah (2022)

Uji asumsi klasik dengan melakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada Tabel 2 menunjukkan model regresi telah memenuhi uji normalitas

dengan Asymp.Sig.(2-tailed) 0,939 > 0,05. Nilai *Tolerance* ketiga variabel bebas menunjukkan nilai lebih dari 0,1 dan VIF masing-masing variabel < 10 sehingga model regresi telah lolos uji multikolinearitas. Nilai Sig lebih dari 0,05 pada uji heteroskedastisitas membuktikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Karakteristik responden memberikan informasi karyawan bagian produksi di CV. Kecak Garment, Kesiman Kertalangu lebih banyak berusia 17 – 25 tahun yaitu sebanyak 30 orang (61,2%) dan sisanya berusia 26 – 30 orang yaitu sebanyak 19 orang (38,8%). Menurut kategori usia responden lebih banyak berusia 17 - 25 tahun karena rata-rata usia tersebut lebih semangat dalam bekerja. Responden berdasarkan tingkat pendidikan yang terbanyak adalah SMA/SMK sebanyak 35 orang (71,4%), dan jumlah terkecil adalah berpendidikan SMP sebanyak 14 orang (28,6%) yang dikarenakan pihak HRD hanya mencari karyawan dengan standar pendidikan SMA.

**Tabel 2. Uji Asumsi Klasik**

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedasitas
	Asymp.Sig (2-tailed)	<i>Tolerance</i>	VIF	Sig
Disiplin kerja		0.554	1.805	0.282
<i>Team work</i>	0,939	0.692	1.444	0.076
Etos kerja		0.67	1.492	0.93

Sumber : data diolah (2022)

Nilai *R square* yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan pengaruh disiplin kerja, *teamwork*, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,604 atau 60,4%; sementara pengaruh sebesar 39,6% (100% - 60,4%) lainnya merupakan sebab dari variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

**Tabel 3. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 <sup>a</sup>	0.604	0.578	4.441

Sumber : data diolah (2022)

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.371	3.745		0.366	0.716
1 Disiplin Kerja	0.194	0.080	0.305	2.423	0.019
Team Work	0.286	0.104	0.310	2.750	0.009
Etos Kerja	0.309	0.105	0.337	2.944	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah (2022)

---

Persamaan regresi penelitian ini adalah  $Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3 + \epsilon_i$  dan berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Tabel 4 maka dapat dibuat persamaan regresi menjadi  $Y = 1,371 + 0,194 X_1 + 0,268 X_2 + 0,309 X_3 + \epsilon_i$ . *Constant* sebesar 1,371 memberikan makna Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,371 persen dengan syarat variabel lain dalam penelitian ini yakni Disiplin Kerja ( $X_1$ ), *Team Work* ( $X_2$ ) dan Etos Kerja ( $X_3$ ) diasumsikan sama dengan nol.

Disiplin kerja terbukti secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,194 (positif),  $t_{hitung} (2,423) > t_{tabel} (1,679)$ , serta  $Sig. (0,019) < \alpha (0,05)$  sehingga  $H_1$  yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan berarti peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan adanya peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Chusminah (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga mendukung hasil penelitian dari Liyas & Primadi (2017), Salutondok & Soegoto (2015), Yuliarti (2016), Timbuleng & Sumarauw (2015), dan Pangarso & Susanti (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parta & Mahayasa (2021), Pandelaki (2018), dan Sarboini *et al.*, (2017) menemukan hasil bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Marpaung (2014) juga menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sekjen didukung oleh penelitian ini yang juga membuktikan peningkatan *team work* secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien sebesar 0,286 (positif),  $t_{hitung} (2,750) > t_{tabel} (1,679)$ , dan  $Sig (0,009) < \alpha (0,05)$ . Hasil ini menunjukkan dukungan terhadap  $H_2$  yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan  $H_3$  didukung berdasarkan nilai koefisien regresi 0,309 (positif) dengan  $t_{hitung} (2,944) > t_{tabel} (1,679)$  dan  $Sig. (0,005) < \alpha (0,05)$  yang menjelaskan etos kerja yang mengalami peningkatan akan menyebabkan kinerja karyawan ikut mengalami peningkatan secara signifikan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Yuliarti (2016) yang menyatakan jika etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Bawelle & Sepang (2016), Karauwan *et al.*, (2015), Timbuleng & Sumarauw (2015), dan Husni (2014)

dalam penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan disiplin kerja (X1), *team work* (X2) dan etos kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didukung oleh hasil analisis berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  (22,902) >  $F_{tabel}$  (2,84) dan  $Sig$  (0,000) <  $\alpha$  (0,05). Hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1355.027	3	451.676	22.902	.000 <sup>b</sup>
Residual	887.503	45	19.722		
Total	2242.531	48			

Sumber : data diolah (2021)

## Simpulan

Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti peningkatan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan. *Team Work* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti peningkatan *teamwork* akan diikuti dengan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti peningkatan etos kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Disiplin Kerja, *Team Work* dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya ketika Disiplin Kerja, *Team Work* dan Etos Kerja secara bersama-sama meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Saran yang diberikan di antaranya manajemen CV. Kecak Garment, Kesiman Kertalangu, Denpasar Timur harus selalu dapat mengerti dan memahami bagaimana pola kerja yang baik bagi karyawan, seluruh karyawan khususnya bagian produksi mampu mengembangkan *team work* dengan baik salah satunya adalah dengan mengadakan kegiatan bersama atau memberikan pekerjaan yang dapat dilakukan bersama-sama sehingga mampu menumbuhkan *team work* yang baik. Seluruh karyawan khususnya bagian produksi dapat selalu menjaga optimesme dalam bekerja.

## Daftar Pustaka

- Amirullah, A. (2015). "*Kepemimpinan & Kerjasama tim.*" Jakarta: Mitra Wacana Media.  
Anoraga, P. (2001). "*Psikologi dalam Perusahaan.*" Jakarta: Rineka Cipta.  
Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). "Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna.” *Jurnal EMBA*, 4(5), 303–408.
- Chusminah, C. (2019). “Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Pegawai.” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(S1), 565–674.
- Edy, S. (2016). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fadillah, C. (2010). “*Tingkat Pendapatan dan Pengaruhnya terhadap Etos Kerja Guru dalam Mengajar*.” Tesis. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE.” *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150–158.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, I. (2014). “Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping.” *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 341–831.
- Ifeyinwa, S. (2014). “The Effects of Teamwork on Employees’ Performance: A Study of Selected Firms in Anambra State Nigeria”. *British Journal of Advance Academic Research*, 3(1), 104–118.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan.” *Jurnal EMBA*, 3(3), 1196–1207.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat.” *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Marpaung, M. (2014). “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta.” *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mushira, M. (2013). “Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia.” *Developing Country Studies*, 3(2), 32–40.
- Pandelaki, M. T. (2018). “Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong.” *Katalogis*, 6(5), 35–46.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.” *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). “Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.” *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. (2017). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformational, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon.” *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3398–3430.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 834-843.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.”

- Jurnal EMBA*, 3(3), 849–862.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh.” *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1(2), 86–90.
- Sinamo, J. (2011). “*Delapan Etos Kerja Profesional*.” Jakarta: Institut Mahardika.
- Suwati, Y. (2013). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda.” *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). “Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.” *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.
- Yuliarti, Y. (2016). “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali.” *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 101–108.