



Pengaruh Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Operasional Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1

Eka Fikriyah^{1*}, Rosmita²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: ekafikriyah09@gmail.com¹, rosmita.rtm@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: ekafikriyah09@gmail.com

Abstract. Employee performance is an important factor in supporting the achievement of organizational goals, particularly in retail operations, which require employees to perform optimally. Employee performance can be influenced by various factors, including work motivation and work ethic. This study aims to determine the effect of work motivation and work ethic on employee performance in the Operational Division of Dan+Dan, Tangerang Regency Area 1, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires. The research sample consisted of 50 employees selected using saturated sampling. Data were analyzed using SPSS version 26 through validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination analyses. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.712 and a significance value of 0.009. Work ethic also had a positive and significant effect, with a t-value of 4.937 and a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables had a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 52.228 and a significance value of 0.000.

Keywords: Employee Performance; Quantitative Approach; Tangerang Regency; Work Ethic; Work Motivation.

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, khususnya pada kegiatan operasional ritel yang membutuhkan karyawan dengan kinerja optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian berjumlah 50 karyawan dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,712 dan signifikansi 0,009. Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung sebesar 4,937 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 52,228 dan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Etos Kerja; Kabupaten Tangerang; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Pendekatan Kuantitatif.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memiliki posisi strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, karena berkaitan langsung dengan pencapaian target dan keberlangsungan aktivitas perusahaan. Pada sektor ritel, optimalisasi kinerja karyawan menjadi semakin penting mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, produktivitas, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. PT Sumber Indah Lestari (Dan+Dan) sebagai perusahaan yang bergerak pada bidang ritel kesehatan dan kecantikan memerlukan dukungan karyawan dengan kinerja yang optimal untuk menunjang kegiatan operasional dan pencapaian sasaran perusahaan. Akan tetapi, hasil evaluasi menunjukkan adanya perubahan capaian kinerja dan masih terdapat gerai

yang belum mencapai tingkat optimal. Fenomena tersebut mengindikasikan perlunya perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, terutama motivasi kerja dan etos kerja.

Berbagai kajian empiris telah mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Syaifora & Haznila (2023), Rahmawati & Sultoni (2024), serta Suryantha et al. (2025) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan oleh Palgunadhi et al. (2023) yang menyatakan bahwa etos kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut memperlihatkan adanya yang perlu ditelaah lebih lanjut melalui penelitian pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman empiris yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan pada sektor ritel. Karakteristik pekerjaan ritel yang melibatkan interaksi intensif dengan pelanggan serta tuntutan pencapaian target operasional menjadikan motivasi dan etos kerja relevan untuk dikaji. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Operasional Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1. Berdasarkan permasalahan dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu yang mengarahkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat membentuk semangat, kemauan, dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas sehingga berpotensi meningkatkan kontribusi terhadap organisasi Ratnadinigrum & Takrim (2023). Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi manusia terdiri atas kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan usaha dan pencapaian dalam pekerjaan. Penelitian Syaifora & Haznila (2023) serta Rahmawati & Sultoni (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, motivasi kerja dipandang sebagai faktor yang berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan keyakinan yang menjadi landasan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Etos kerja tercermin melalui kesungguhan, kedisiplinan, kerja keras, kejujuran, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas Hasan et al. (2025). Menurut Tasmara (2016) dalam Mila Rosanti et al. (2023) etos kerja terdiri atas lima dimensi, yaitu rajin, disiplin, kerja keras, jujur, dan tanggung jawab. Penerapan etos kerja yang baik dapat mendorong karyawan melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan bertanggung jawab. Hasan et al. (2025) dan Suryantha et al. (2025) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Palgunadhi et al. (2023) memperoleh hasil berbeda bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja masih relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2017) dalam Hermayanti & Maro (2022) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja menjadi salah satu ukuran penting dalam menilai kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dalam Linu et al. (2024), kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dengan demikian, kinerja karyawan menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan pekerjaan sesuai standar, mencapai target, menyelesaikan tugas secara tepat waktu, memanfaatkan sumber daya secara efektif, serta melaksanakan pekerjaan secara mandiri.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian atas penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian sebagai dasar empiris dan acuan dalam mengidentifikasi kesenjangan penelitian.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Fokus Penelitian	Hasil Utama
1	Wardana et al., (2023)	Pengaruh Kepuasan, Motivasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pmi Kota Malang.	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan.
2	Syaifora & Haznila, (2023)	Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru.	Etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, (2023)	Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kirana Permata.	Etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Wirla & Sam Cay, (2025)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satria Antarana Prima Jakarta Timur.	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Mita et al., (2026)	Pengaruh Kerja Sama Tim, Etos Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Solider Cabang Pematangsiantar.	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan.
6	Suryantha, Sapta, & Landra, (2025)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Bali Luwung Gianyar.	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Wardani,(2026)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Parung.	Motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.
8	Ni Komang Ayuk Widnyani & Tiksnayana Vipraprastha, (2025)	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Elizabeth International Denpasar.	Motivasi, etos kerja, dan komunikasi interpersonal menjadi faktor yang diuji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.
9	Kurniawan et al., (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BAS Aek Sigala-Gala.	Motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Simanjuntak et al., (2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Medan.	Komunikasi, motivasi kerja, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Sumber: Penulis, 2026)

Penelitian terdahulu yang relevan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Secara umum, motivasi dan etos kerja yang baik cenderung mendorong peningkatan kinerja. Namun, terdapat perbedaan hasil pada beberapa penelitian, sehingga hubungan antarvariabel tersebut masih perlu dikaji pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang berbeda.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1 yang mencakup beberapa gerai di wilayah Kabupaten Tangerang 1 pada April–Mei 2026. Subjek penelitian adalah karyawan Divisi Operasional Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan motivasi kerja dan etos kerja sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Data yang diperoleh merupakan data primer yang selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS versi 26.0. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji-t dan uji-F. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Divisi Operasional Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1 selama April–Mei 2026 dengan melibatkan 50 karyawan sebagai responden. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26.0. Tahapan analisis meliputi pengujian kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis.

Karakteristik Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	5	10%
2.	Perempuan	45	90%
Jumlah		50	100%

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, karakteristik responden pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebanyak 45 responden (90%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan 5 responden (10%) berjenis kelamin laki-laki. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-23	24	48%
2	24-29	20	40%
3	30-35	6	12%
Jumlah		50	100%

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 50 responden, sebanyak 24 orang (48%) berusia 18–23 tahun, 20 orang (40%) berusia 24–29 tahun, dan 6 orang (12%) berusia 30–35 tahun. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh kelompok usia 18–23 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada kelompok usia dewasa awal yang secara umum memiliki kapasitas adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan dinamika lingkungan kerja.

Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-3 Tahun	29	58%
2	4-6 Tahun	11	22%
3	7-10 Tahun	10	20%
Jumlah		50	100%

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa 29 responden (58%) memiliki masa kerja 1–3 tahun, 11 responden (22%) memiliki masa kerja 4–6 tahun, dan 10 responden (20%) memiliki masa kerja 7–10 tahun. Dengan demikian, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–3 tahun.

Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Crew	22	44%
2	Assistant Chief of Store	16	32%
3	Chief of Store	12	24%
Jumlah		50	100%

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, karakteristik responden berdasarkan posisi menunjukkan bahwa 22 responden (44%) merupakan crew, 16 responden (32%) merupakan asisten kepala toko, dan 12 responden (24%) merupakan kepala toko. Dengan demikian, responden penelitian didominasi oleh karyawan pada posisi crew.

Uji Kualitas Data

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memiliki nilai korelasi $> r$ tabel 0,279, sedangkan nilai Cronbach's Alpha memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Ukur	N of Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,714	0,60	10	Reliabel
Etos Kerja (X_2)	0,778	0,60	10	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,715	0,60	10	Reliabel

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Variabel	Nilai Uji	Kriteria	Kesimpulan
Normalitas	Residual	Sig. = 0,200	$> 0,05$	Normal
Multikolinearitas	Motivasi Kerja (X_1)	Tolerance = 0,487; VIF = 2,052	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas	Etos Kerja (X_2)	Tolerance = 0,487; VIF = 2,052	Tolerance $> 0,10$; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Residual	Titik menyebar secara acak	Tidak membentuk pola	Tidak terjadi heteroskedastisitas

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, model regresi memenuhi kriteria normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	8,874	3,400	—	2,610	0,012
Motivasi Kerja (X_1)	0,289	0,106	0,316	2,712	0,009
Etos Kerja (X_2)	0,505	0,102	0,575	4,937	0,000

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Persamaan regresi $Y = 8,874 + 0,289X_1 + 0,505X_2$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan etos kerja memiliki pengaruh relatif lebih kuat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

Variabel	t hitung	Sig.	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X ₁)	2,712	0,009	Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
Etos Kerja (X ₂)	4,937	0,000	Sig. < 0,05	Berpengaruh positif dan signifikan

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 2,712$; Sig. = 0,009). Etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 4,937$; Sig. = 0,000).

Uji Simultan

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

Model	F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
Regression	52,228	3,19	0,000	Signifikan

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

F hitung sebesar $52,228 > F$ tabel 3,19 dan Sig. $0,000 < 0,05$, sehingga motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga motivasi kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,830	0,690	0,676	1,633

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 26, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, nilai R Square sebesar 0,690 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja mampu menjelaskan 69,0% variasi kinerja karyawan, sedangkan 31,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Syaifora dan Haznil (2023) serta Rahmawati dan Sultoni (2024) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sikap disiplin, kerja keras, kejujuran, dan tanggung jawab dapat mendukung peningkatan hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan Hasan et al. (2025) dan

Suryantha et al. (2025), tetapi berbeda dengan Palgunadhi et al. (2023) yang menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Secara simultan, motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dorongan kerja yang kuat disertai sikap kerja yang positif dapat mendukung pencapaian kinerja yang lebih optimal. Temuan tersebut sejalan dengan Syaifora dan Haznil (2023), Suryantha et al. (2025), dan Wardani et al. (2026).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,712 dengan signifikansi 0,009, sedangkan etos kerja memiliki nilai t sebesar 4,937 dengan signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 52,228 dan signifikansi 0,000. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan etos kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Perusahaan disarankan mempertahankan motivasi dan etos kerja melalui pemberian apresiasi, pembinaan kedisiplinan, serta peningkatan tanggung jawab dan konsistensi kerja. Penelitian ini terbatas pada karyawan Divisi Operasional Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1 dengan variabel yang diteliti, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada objek yang lebih luas. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek dan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Dan+Dan Area Kabupaten Tangerang 1 yang telah memberikan izin dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing serta seluruh pihak yang telah memberikan arahan dan bantuan selama proses penelitian. Artikel ini merupakan bagian dari hasil penelitian skripsi penulis.

DAFTAR REFERENSI

Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, S. I. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kirana Permata. *Jurnal Ekonomika*, 16(1), 1–128. <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>

- Hasan, R. A., Aedy, H., Hasan, R. R., & Rachmi Hariaty Hasan. (2025). Pengaruh etos kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi sulawesi tenggara 1. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 245–254.
- Hermayanti, & Maro, Y. (2022). *Jurnal ilmiah wahana pendidikan*. Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja, 7(1), 391–402. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Kurniawan, R., Setianingsih, R., & Ahkmad, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bas Aek Sigala-Gala Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 3(2), 1193–1210.
- Linu, J. P. J., Mangindaan, J. V., & Aneke Yolly Punuindoong. (2024). Pengaruh Penerapan Prinsip – Prinsip Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja karyawan di PT. Tirta investama Aqua Manado. 2(3), 306–312.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Mila Rosanti, Hasbullah, & Silvia, D. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung. *JUMINTAL: Jurnal Manajemen Informatika Dan Bisnis Digital*, 2(2), 199–206. <https://doi.org/10.55123/jumintal.v2i2.2518>
- Mita, N., Pasaribu, N., Marbun, S. N., & Panggabean, T. (2026). Pengaruh Kerjasama Tim , Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Perekonomian Rakyat Solider Cabang Pematangsiantar. 5(1), 11623–11633.
- Ni Komang Ayuk Widnyani, P. K. R., & Tiksnayana Vipraprastha. (2025). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Elizabeth International Denpasar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.
- Palgunadhi, H., Indarto, I., & Yuli Budiati. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1652–1659. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i2.11887>
- Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo. *Universitas Bina Insani; Jl. Raya Siliwangi*, 7(2), 169–178.
- Simanjuntak, Y. R. E. F. N., Sipayung, G. H., Siregar, I. N. P., & Ainul Mardhiyah. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iii Medan. 342–352.
- Suryantha, I. K. A., Sapta, I. K. S., & Landra, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. *Emas*, 6(3), 634–645. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11399>
- Suryantha, I. K. A., Sapta, I. K. S., & Nengah Landra. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. *Jurnal Emas*, 6(1), 154–169.

- Syaifora, L., & Haznila, A. F. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Jaya Elektronik Pekanbaru. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(4), 263–270.
<https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/106>
- Wardana, A. B., Dr. Widi Dewi Ruspitasari, & Handoko, D. Y. (2023). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pmi Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen(JIRAM)*, 1(1), 1–9.
- Wardani, E. S. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Parung. 3(1), 522–531.
- Wirla, A. W., & Sam Cay. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Satria Antaran Prima Kota Jakarta Timur. *JPNM Jurnal Pustaka Nusantara Multidisiplin*, 3(3). <https://doi.org/10.59945/jpnm.v3i3.620>