

**STRATEGI PEMBENTUKAN ETOS KERJA DAN
KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN DI NCM GARMENT**

SKRIPSI

Oleh
OKTAVIA IMROATUL UDHMA
NIM : 08010322023



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2025**

PERNYATAAN

Saya, Oktavia Imroatul Udhma, 08010322023, menyatakan bahwa :

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 9 September 2025



Oktavia Imroatul Udhma
NIM.08010322023

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 12 November 2025

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,



Hj. Nurlailah, SE., MM.

NIP. 196205222000032001

LEMBAR PENGESAHAN

STRATEGI PEMBENTUKAN ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI NCM GARMENT

Oleh
Oktavia Imroatul Udhma
NIM : 08010322023

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
tanggal 16. Desember 2025 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
diterima

Susunan Dewan Penguji :

1. Hj. Nurlailah, SE., MM.
NIP. 196205222000032001
(Penguji 1)
2. Dr. H. Mohammad Khusnu Milad, M.MT.
NIP. 197901292014031002
(Penguji 2)
3. Helmina Ardyanfitri, S.M., M.M.
NIP. 199407282019032025
(Penguji 3)
4. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc.
NIP. 199301092020122028
(Penguji 4)

Tanda Tangan :


.....
23/12/2025 
.....

.....

.....

Surabaya, 16. Desember 2025



Dekan
Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I
NIP. 197005142000031001 ✓

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : OKTAVIA IMROATUL UDHMA

NIM : 08010322023

Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/MANAJEMEN

E-mail address : oktaviaimroatulu@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

STRATEGI PEMBENTUKAN ETOS KERJA DAN KEDISIPLINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA

KARYAWAN DI NCM GARMENT

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Januari 2026

Penulis



(Oktavia Imroatul Udhma)

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki judul “Strategi Pembentukan Etos Kerja dan Kedisiplinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di NCM Garment” yang bertujuan untuk mengidentifikasi strategi pembentukan etos kerja dan kedisiplinan serta menganalisis keterkaitannya dengan kinerja karyawan di NCM Garment.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian meliputi bagian PPIC, supervisor bagian *cutting, sewing, finishing, quality control*, manager produksi, manager HR, serta karyawan di NCM Garment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pembentukan etos kerja di NCM Garment difokuskan pada penguatan motivasi kerja melalui penetapan target yang jelas dan sistem pengakuan hasil kerja, keteladanan pimpinan sebagai panutan dalam menunjukkan etika dan tanggung jawab secara langsung di lapangan, serta pengembangan budaya organisasi yang menekankan kerja sama tim dan pencapaian target produksi secara kolektif. Sementara itu, strategi pembentukan kedisiplinan diterapkan melalui penerapan aturan kerja dan standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, sistem pengawasan dan kontrol formal, ketegasan serta keteladanan pimpinan, hingga pembinaan dan dukungan sosial antar kerja guna menjaga konsistensi di lapangan.

Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk memperkuat peran pimpinan sebagai teladan, meningkatkan konsistensi penerapan aturan kerja, serta mengembangkan program penghargaan dan pembinaan yang berorientasi pada etos kerja dan kedisiplinan guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: strategi pembentukan etos kerja, kedisiplinan, kinerja karyawan

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

This study is entitled “Strategies for Building Work Ethic and Discipline in Improving Employee Performance at NCM Garment” and aims to identify strategies for developing work ethic and discipline and to analyze their relationship with employee performance at NCM Garment.

This study employs a descriptive qualitative approach using a case study method. Data collection techniques include interviews, observation, and documentation. The research informants consist of PPIC staff, supervisors of the cutting, sewing, finishing, and quality control divisions, the production manager, the HR manager, and employees of NCM Garment.

The results indicate that the strategy for building work ethic at NCM Garment focuses on strengthening work motivation through reward and recognition systems, exemplary leadership that serves as a role model in demonstrating work ethics and responsibility, and the development of an organizational culture that emphasizes cooperation and the achievement of production targets. Meanwhile, the strategy for developing discipline is implemented through the application of clear work regulations and standard operating procedures (SOP), formal supervision and control systems, leadership firmness and exemplary behavior, as well as guidance and social support among fellow employees.

Based on these findings, the company is advised to strengthen the role of leaders as role models, improve consistency in the implementation of work regulations, and develop reward and guidance programs oriented toward work ethic and discipline to support sustainable improvement in employee performance.

Key words: strategies for building work ethic, discipline, employee performance

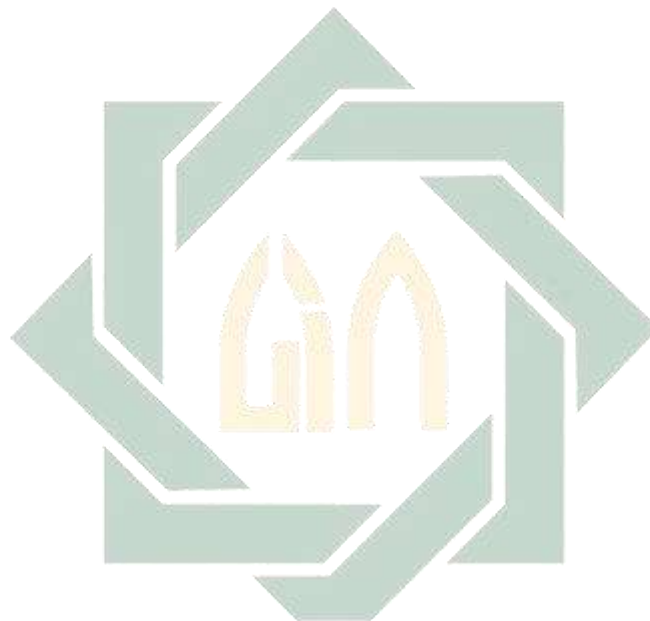
UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	13
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	14
1.2.2 Batasan Masalah	14
1.3 Rumusan Masalah	15
1.4 Tujuan Penelitian.....	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	15
1.5.1 Bagi Perusahaan.....	16
1.5.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	16
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2 Etos Kerja	20
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	20
2.2.2 Komponen Etos Kerja.....	24
2.2.3 Jenis Etos Kerja	25
2.2.4 Sistem Etos Kerja.....	25
2.2.5 Faktor yang Menentukan Etos Kerja	27
2.2.6 Strategi Pembentukan Etos Kerja	28

2.3	Kedisiplinan.....	29
2.3.1	Pengertian Kedisiplinan	29
2.3.2	Komponen Kedisiplinan	31
2.3.3	Jenis Kedisiplinan	32
2.3.4	Faktor yang Menentukan Kedisiplinan.....	33
2.3.5	Strategi Pembentukan Kedisiplinan.....	35
2.4	Kinerja Karyawan.....	36
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	36
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	37
2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	39
2.4.4	Pengukuran Kinerja Karyawan	41
2.5	Penelitian Terdahulu.....	43
2.6	Kerangka Konseptual	52
BAB III	METODE PENELITIAN	55
3.1	Jenis Penelitian	55
3.2	Tempat atau Lokasi Penelitian	57
3.3	Jenis dan Sumber Data	57
3.4	Teknik Pengumpulan Data	58
3.5	Teknik Analisis Data	59
3.6	Teknik Penjaminan Keabsahan Data.....	61
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Gambaran Umum NCM Garment	63
4.1.1	Profil Perusahaan	63
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	64
4.1.3	Logo Perusahaan.....	65
4.1.4	Struktur Organisasi	65
4.1.5	Produk yang Dihasilkan.....	68
4.2	Hasil Penelitian.....	71
4.2.1	Strategi Pembentukan Etos Kerja yang Efektif	71
4.2.2	Strategi Pembentukan Kedisiplinan Karyawan yang Efektif	76
4.3	Pembahasan	83

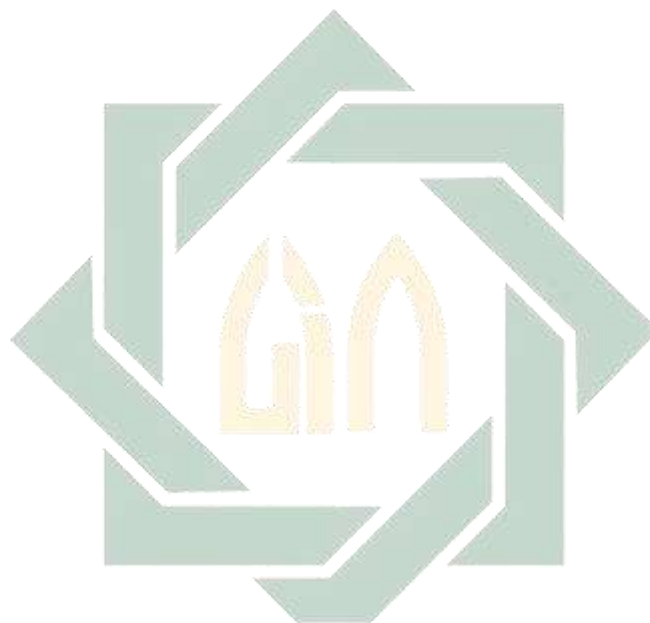
4.3.1	Analisis Strategi Pembentukan Etos Kerja yang Efektif di NCM Garment	83
4.3.2	Analisis Strategi Pembentukan Kedisiplinan Karyawan yang Efektif di NCM Garment	91
BAB V PENUTUP		99
5.1	Kesimpulan.....	99
5.2	Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....		102



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	43
Tabel 4.1 Triangulasi Sumber Strategi Pembentukan Etos Kerja.....	89
Tabel 4.2 Triangulasi Sumber Strategi Pembentukan Kedisiplinan Karyawan....	97



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

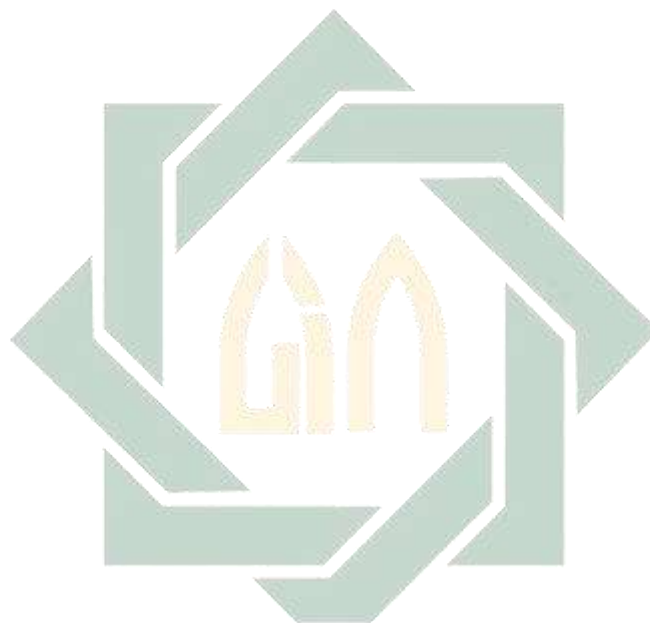
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Two Factor Herzberg.....	22
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1 Lokasi NCM Garment.....	63
Gambar 4.2 Logo NCM Garment	65
Gambar 4.3 Struktur Organisasi NCM Garment.....	65
Gambar 4.4 Price List T-Shirt.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Hasil Wawancara.....	111
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	135
Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian.....	136
Lampiran 4 SOP Produksi NCM Garment.....	139



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, P., B. M., Maryunitasari, S., Lutviansyah, A., & Widhianingrum, W. (2023). Strategi Pembentukan Etos Kerja dan Kedisiplinan dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Magetan. *Jurnal Terapan Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 12–19. <https://doi.org/10.24269/jteb.v3i1.6756>
- Alfi, A., & Darojat, K. (2024). Affiliation, Reward, and Punishment Relationships on Work Motivation for Nurses in the Emergency Room at Nashrul Ummah Islamic Hospital in 2022. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 5(2), 1061–1070.
- Amananti, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Ruang Lingkungan Wilayah XIX Pekanbaru (Vol. 4, Issue 02).
- Andri, W., W., Bagus A., K., P, I., Ajie W., K., I. P., Haryati, R., & Luh S., K., N. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Dapur Cokelat Galaxy (PT. Abisetya Alka Aryaguna). *Jurnal Administrasi Perkantoran Dan Kesekretariatan*, 1(2), 55–64. <https://doi.org/10.59820/apk.v1i2.58>
- Arianto, B. (2024). Triangulasi Metoda Penelitian Kualitatif. In *Borneo Novelty Publishing: Vol. 10.70310/q* (Issue December). <https://doi.org/10.70310/q81zdh33>
- Auradriana, F., & Husainah, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 1495–1504. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.39872>
- Azizah, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ywh Garment Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 199–210.

- Bradbury-jones, C., Rudolf, O., Miller, R., & Taylor, J. (2022). Improving the visibility and description of theory in qualitative research: The Quantum typology. *SSM - Qualitative Research in Health*, 2(September 2021), 100030. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2021.100030>
- Breu, A., & Yasseri, T. (2023). What drives passion? An empirical examination on the impact of personality trait interactions and job environments on work passion. *Current Psychology*, 42(17), 14350–14367. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02717-8>
- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Marto, S. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335–342. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Christian, A., Nabilah, A., & Ajie, S. (2025). Teori Keadilan Jhon Rawls. *Jurnal Konstitusi*, 6(1), 140.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2021). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Damayanti, R. D. (2024). Analisis Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Biro Administrasi Umum, Keuangan dan Sumber Daya Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Darwis, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan [Universitas Hasanuddin]. <https://jafjournal.com/index.php/JELS/article/view/375%0Ahttps://jafjournal.com/index.php/JELS/article/download/375/119>
- Dedy, K., J., & Lotulung, M. S. D. (2024). Disiplin Sebagai Kunci Sukses Meraih Prestasi Siswa. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(July), 4785–4797. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i2.14536>
- Eka R., P., A., Muslih, B., & Kusuma, H., S., D. (2022). Analisis Kepemimpinan,

- Etos Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kopkar PT Gudang Garam, Tbk ‘Mekar’ Kediri. *YUME : Journal of Management*, 2021, 350–356.
- Elyasa, M. D. (2022). Core Values ‘BerAKHLAK’ Tagline Baru ASN yang Berkomitmen pada Kualitas Pelayanan Publik. *10*, 17–26.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Evie, R. (2022). Analisis Disiplin dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Cipta Krida Bahari di Kota Samarinda.
- Fajri, C., & Heikel, M. (2023). Influence of work discipline and non-physical work environment on employee performance at PT Bank Negara Indonesia Tbk Tangerang KCU. *Enrichment : Journal of Management*, 13(1), 284–291. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1259>
- Fau, T. F., & Dewi, I. K. (2025). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Productivity in the Garment Industry of PT. Sumber Bintang Rejeki. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 7(3), 1098–1104. <https://doi.org/10.34007/jehss.v7i3.2555>
- Firdasari, A. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. KS Bangunan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi JIMBE*, 1(4), 219–224.
- Forsyth, S. B. (2024). How Protestant Ethics Shaped Modern Capitalism: Weber’s ‘Protestant Ethic’ Explained via the Macro-Micro-Macro Model. August.
- Galankis, M., & Peramatzis, G. (2022). Herzberg’s Motivation Theory in Workplace. *Journal of Psychology Research*, 12(12), 971–978. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2022.12.009>
- Garcia, A. R., Filipe, S. B., Fernandes, C., Estevão, C., & Ramos, G. (2023). Disiplin dalam Pendidikan. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Gunawan, H. (2021). Nilai Etika dalam Tatanan Globalisasi dan Digitalisasi

Budaya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 1(7), 645–653.

Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Organization Citizenship Behavior serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(2), 123–134. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i2.15948>

Hidayanti, L. R., Atmaja, N. P. C. D., & Manek, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sidemen. *Jurnal EMAS*, 4(6), 1442–1458. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/6690>

Hikmah, P., D., . L., Imelda, N., S., M., Dhyan, P., R., & Nina, R., C. (2023). The Influence of the Physical Work Environment, Work Motivation, and Work Discipline on Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 286–295. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13678>

Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.

Hutauruk, F. J., Matondang, R., & Pujangkoro, S. (2022). The Effect of Work Discipline on Employee Productivity. *Jurnal Sistem Teknik Industri*, 24(2), 221–227. <https://doi.org/10.32734/jsti.v24i2.8500>

Ipiyanto, M. I., Nidyawati, N., & Sepnonsal, D. (2023). Pengaruh Teladan Pimpinan, Pengawasan, dan Komunikasi Dua Arah terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muara Enim. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 343–356. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3134>

Joben. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 8(4), 1. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v8i4.2179>

Kabir, H., Maple, M., Islam, M. S., & Usher, K. (2022). A qualitative study of the working conditions in the readymade garment industry and the impact on

- workers' health and wellbeing. *Environmental and Occupational Health Practice*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.1539/eohp.2021-0020-OHW>
- Kejaripidie. (2025). Apel Pagi Kejari Pidie: Penguatan Disiplin dan Profesionalitas Pegawai. Kejaksaan Negeri Pidie. https://kejaripidie.kejaksaan.go.id/nasional/apel-pagi-kejari-pidie-penguatan-disiplin-dan-profesionalitas-pegawai/?utm_source=
- Kemenkum, S. (2025). Kemenkum Sulteng Tekankan Disiplin Berpakaian: Penampilan Cerminan Etos Kerja. Humas Kemenkumham Sulteng. <https://sulteng.kemenkum.go.id/berita-utama/kemenkum-sulteng-tekanan-disiplin-berpakaian-penampilan-cerminan-etos-kerja>
- Kompasiana. (2025). Etos Kerja Masyarakat Indonesia. Alphardo Lembono, Stefano. https://www.kompasiana.com/stefanoalphardolembono9260/682f4e01c925c45bce161193/etos-kerja-masyarakat-indonesia?utm_source=
- Lasthuizen, K., & Badar, K. (2023). Ethical Reasoning at Work: A Cross-Country Comparison of Gender and Age Differences. *Administrative Sciences*, 13(5). <https://doi.org/10.3390/admsci13050136>
- M. Volkova, V. T. (2024). Operational Management in The Enterprise Management System. *Investytsiyi: Praktyka Ta Dosvid*, 5, 13–18. <https://doi.org/10.32702/2306>
- Manulang, F. R., Sulaeman, M., & Rahmianti, R. (2025). Meningkatkan Produktivitas Karyawan melalui Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja. *100 Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 10(1), 99–113. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/965>
- Marhalah, A. (2024). Meningkatkan Etos Kerja Berbasis Religiusitas Pekerja Pabrik di Kawasan Industri (Studi Kasus di LPKS Mynara Cikarang). *1*, 59–66.
- Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi :*

- Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16(1), 31–42.
<https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i1.83>
- Mitsakis, M., & Galanakis, M. (2022). An Empirical Examination of Herzberg's Theory in the 21st Century Workplace. *Organizational Psychology Re-Examined. Psychology*, 13(02), 264–272.
<https://doi.org/10.4236/psych.2022.132015>
- Muhammad, F. (2021). Etos Kerja dan Modal Sosial dalam Perspektif Sosiologis (Syofrianisda (ed.); November 2). CV. Azka Pustaka.
- Nabilah, A. N., & Ardyanfitri, H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Mediasi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2300–2308. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.3605>
- Nguyen, T. N. M., Whitehead, L., Dermody, G., & Saunders, R. (2022). The use of theory in qualitative research: Challenges, development of a framework and exemplar. *Journal of Advanced Nursing*, 78(1), e21–e28.
<https://doi.org/10.1111/jan.15053>
- Pallet, P. (2024). Daftar Pabrik Garmen Tekstil Terlengkap A - Z di Indonesia. Pallet Plastik. <https://www.palletplastik.id/2024/05/daftar-pabrik-garmen-tekstil-terlengkap.html?m=1>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasetyo, M., & Febriana, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Gemilang Garmen. *Jmdb*, 2(1), 1–13.
- Purba, A. F., Tanjung, D. M., Feryanda, F., Sinaga, M., Barus, M. A., & Sakuntala, D. (2025). Pengaruh Produktifitas Tenaga Kerja terhadap Keunggulan Komporatif di Era Globalisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 450–460.

- Purnomo, Y. J., Mm, S. E., Clma Budi Harto, S. E., & Andina, D. M. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. K. Putra Harahap (ed.)). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Puspitasari, W. (2025). The Role of Human Resource Management (Msdm) in Improving Employee Performance of PT.ABC. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(3), 1631–1638. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Rahma, N., Hidayati, N., Agus, N., & Zamzam, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk. 4 Nomor. 4, 79–94.
- Rahman, R. A. (2022). Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara. Universitas Medan Area.
- Safitri, Y. D., Ibrizal, K., & Alvin, F. (2024). Dampak Globalisasi terhadap Moralitas Remaja di Tengah Revolusi Digital. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(4), 72.
- Sale, J. E. M., & Carlin, L. (2025). The reliance on conceptual frameworks in qualitative research – a way forward. *BMC Medical Research Methodology*, 25(1). <https://doi.org/10.1186/s12874-025-02461-0>
- Sari, Y., & Nusantara, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. 7(May), 116–124.
- Sarnadi, & Sulistyowati, N. (2024). The effect of lean manufacturing and physical work environment on labor productivity in the apparel industry in Indonesia: case study. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 13(1), 146–156. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3131>

- Satar, M. (2022). Penerapan Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare. *Balanca : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(02), 1–8. <https://doi.org/10.35905/balanca.v3i02.2633>
- Sayyidah, I. (2023). Etos Kerja dan Kinerja Karyawan untuk Meningkatkan Kinerja Swalayan Syamsuna Dolopo. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/23155/>
- Setiawan, N., Teguh, W., & Rindi, A. (2023). The Influence of Work Ethics, Work Discipline, and Work Motivation on Work Productivity of Private Office in North Sumatra. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 3(1), 22–29. <https://doi.org/10.32734/jomas.v3i1.10105>
- Siri, A. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Generasi Z di Kota Denpasar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 3642–3654.
- Soehatman R., Erislan, M. A. N. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (Vol. 17).
- Sumual, L. P. (2023). The Hawthorne Study : Tinjauan Relevansi pada Hubungan Industri dan Manusia serta Implementasi di Era Digitalisasi. 20, 156–169.
- Sutrisno. (2021). Penelitian Kualitatif: Metode Penelitian Kualitatif. In *Jurnal Equilibrium* (Vol. 5, Issue January).
- Sutrisno, D. M., Herwanto, D., & Wahyudin, W. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ di Karawang. *Jurnal Teknik Industri: Jurnal Hasil Penelitian Dan Karya Ilmiah Dalam Bidang Teknik Industri*, 8(2), 91. <https://doi.org/10.24014/jti.v8i2.19351>
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2), 126–140. <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Syiva, P. N. S., Lestari, A. R., Lil'alamin, B. R. E., & Putra, S. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis*

Dan Sosial Sains, 02(01), 43–60.

- Tantya, A., & Damayanti, R. (2022). Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta. *Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 1–14. <https://doi.org/10.47467/manageria.v3i1.2089>
- Thirumal, A., Preeti, Y. H., Lohar, P. S. A. T. (2025). Evolution of Management Theories on Human Resource Management. *Trends in Agriculture and Technology, March*, 158–175. <https://doi.org/10.32642/ncpdje.vi.1285>
- Tomlinson, D. G. M. W. Y. C. M. (2023). Organizational Commitment. Restructuring the Employment Relationship, 234–261. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198293903.003.0009>
- Tri, B. S. & Wenny, D. F. (2023). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi pada Yayasan Pendidikan Internal Audit. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 136–142. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.212>
- Ummah, M. S. (2024). Teknik Wawancara Asessmen. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Warsono, H., Astuti, R. S., & Ardiyansyah. (2022). Metode Pengolahan Data Kualitatif Menggunakan Atlas.ti. In *Semarang: Program Studi Adminstrasi Publik FISIP-UNDIP*.
- Yhunita, I. & Yunita, Y. (2025). Work Environment on Work Discipline. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 7(3), 876–883. <https://doi.org/10.34007/jehss.v7i3.2332>
- Yolanda, F. A. Melati, F. A., Syalwa, S. D. A. M. (2025). Konsep Keadilan Restoratif dalam Perspektif Teori Keadilan John Rawls.
- Yusnandar, W. & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.