

## PERAN KEDISIPLINAN, ETIKA DAN KEPATUHAN KERJA: TINJAUAN TEORITIS DAN LITERATUR

Talitha Adhelya<sup>1</sup>, Nur Nabila<sup>2</sup>, Gita Sephia Putri<sup>3</sup>, Surman<sup>4</sup>

<sup>1, 2, 3, 4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan, Kalimantan Timur, Indonesia

Email: [surman@stiebalikpapan.ac.id](mailto:surman@stiebalikpapan.ac.id)

---

### Article History

Received: 09-12-2025

Revision: 18-12-2025

Accepted: 21-12-2025

Published: 23-12-2025

**Abstract.** This study aims to analyze the role of discipline, work ethics, and compliance in shaping employee work behavior through a theoretical approach and literature review. These three aspects are considered fundamental elements that contribute to improving work effectiveness and achieving organizational targets. The research method used is a literature review, examining 11 relevant scientific references, including national and international journals discussing discipline, work ethics, compliance, and employee performance. Research findings indicate that work ethics serve as a moral foundation that influences the development of disciplined behavior and compliance in carrying out tasks. Discipline is closely related to compliance, especially in the implementation of standard operating procedures, adherence to regulations, and fulfillment of work responsibilities. Furthermore, these three variables positively impact the improvement of performance, productivity, organizational commitment, and job satisfaction across various fields. Therefore, this literature review affirms that discipline, work ethics, and compliance are interconnected foundations of work behavior and have a significant influence on organizational effectiveness. The results of this study are expected to serve as a reference for the development of policies, training programs, and human resource management strategies in the workplace.

**Keywords:** Discipline, Work Ethics, Compliance, Work Behavior, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran disiplin, etika kerja, dan kepatuhan dalam membentuk perilaku kerja karyawan melalui pendekatan teoretis dan tinjauan pustaka. Ketiga aspek ini dipandang sebagai elemen fundamental yang berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah tinjauan pustaka, dengan mengkaji 11 referensi ilmiah relevan, termasuk jurnal nasional dan internasional yang membahas disiplin, etika kerja, kepatuhan, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berfungsi sebagai landasan moral yang memengaruhi pembentukan perilaku disiplin dan kepatuhan dalam menjalankan tugas. Disiplin berkaitan erat dengan kepatuhan, terutama dalam penerapan prosedur operasi standar, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemenuhan tanggung jawab kerja. Lebih lanjut, ketiga variabel ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja di berbagai bidang. Oleh karena itu, tinjauan pustaka ini menegaskan bahwa disiplin, etika kerja, dan kepatuhan merupakan fondasi perilaku kerja yang saling terkait dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kebijakan, program pelatihan, dan strategi manajemen sumber daya manusia di tempat kerja.

**Kata Kunci:** Disiplin, Etika Kerja, Kepatuhan, Perilaku Kerja, Kinerja

---

**How to Cite:** Adhelya, T., Nabila, N., Putri, G. S., & Surman. (2025). Peran Kedisiplinan, Etika dan Kepatuhan Kerja: Tinjauan Teoritis dan Literatur. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (8), 12321-12328. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i8.4772>

---

## PENDAHULUAN

Kinerja organisasi pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menggerakannya, terutama melalui aspek disiplin kerja, etika kerja, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Ketiga aspek tersebut berperan sebagai fondasi pembentukan perilaku profesional yang menentukan bagaimana individu menjalankan tugas, mematuhi standar kerja, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Etika kerja memberikan landasan nilai yang membentuk sikap tanggung jawab, integritas, dan orientasi kerja individu (Sinamo, 2011), sementara disiplin kerja mencerminkan komitmen pegawai dalam menaati peraturan dan melaksanakan tugas secara konsisten (Hasibuan, 2017). Kepatuhan kerja selanjutnya menjadi wujud nyata penerapan etika dan disiplin dalam aktivitas kerja sehari-hari, yang berimplikasi langsung pada efektivitas dan stabilitas kinerja organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu maupun organisasi karena mendorong perilaku kerja yang bertanggung jawab dan berorientasi pada kualitas (Yousef, 2001; Kumari & Thapliyal, 2017). Disiplin kerja juga terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi, khususnya melalui kepatuhan terhadap prosedur dan ketepatan waktu kerja (Sutrisno, 2016; Rivai & Sagala, 2019). Di sisi lain, kepatuhan kerja dipandang sebagai mekanisme pengendalian perilaku yang penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan kebijakan dan standar operasional organisasi (Tyler, 2006). Namun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya masih mengkaji hubungan variabel-variabel tersebut secara parsial, misalnya antara etika kerja dan kinerja, atau disiplin kerja dan kinerja, tanpa mengintegrasikan peran ketiganya secara simultan dalam satu kerangka analisis yang utuh.

Keterbatasan kajian yang mengintegrasikan etika kerja, disiplin kerja, dan kepatuhan kerja secara bersamaan menimbulkan kesenjangan penelitian (research gap), khususnya dalam memahami bagaimana interaksi ketiga variabel tersebut secara kolektif memengaruhi kinerja organisasi. Padahal, dalam konteks sektor publik maupun sektor layanan yang menuntut standar profesionalisme tinggi, ketiga aspek ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Etika kerja tanpa disiplin dan kepatuhan berpotensi hanya menjadi nilai normatif, sementara disiplin dan kepatuhan tanpa landasan etika dapat bersifat mekanis dan kurang berkelanjutan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menyajikan tinjauan teoritis dan pustaka yang komprehensif mengenai peran etika kerja, disiplin kerja, dan kepatuhan kerja dalam mendukung kinerja organisasi. Secara khusus, penelitian ini diarahkan untuk mengidentifikasi konsep dan indikator utama masing-masing variabel, menelaah pola

hubungan antarvariabel berdasarkan temuan penelitian terdahulu, serta memetakan kontribusi simultan etika kerja, disiplin, dan kepatuhan terhadap peningkatan kualitas kinerja organisasi.

Urgensi kajian ini semakin menguat di tengah tuntutan akuntabilitas, transparansi, dan peningkatan kualitas layanan pada era kontemporer. Organisasi, baik pemerintah maupun swasta, dihadapkan pada lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan berbasis kinerja, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga berintegritas, disiplin, dan patuh terhadap standar kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai peran strategis etika kerja, disiplin kerja, dan kepatuhan kerja menjadi landasan penting bagi penguatan tata kelola organisasi dan pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*), karena penelitian berfokus pada kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya mengenai kedisiplinan, etika kerja, dan kepatuhan kerja tanpa melakukan pengumpulan data langsung di lapangan. Melalui studi pustaka, peneliti mengumpulkan berbagai data sekunder yang relevan sebagai dasar analisis. Sumber data terdiri atas jurnal ilmiah, buku, prosiding, dan dokumen akademik lainnya yang membahas topik terkait. Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan kriteria relevansi, kualitas ilmiah, serta keterkaitan dengan variabel penelitian. Literatur diperoleh melalui penelusuran berbagai database jurnal nasional dan internasional, termasuk *Google Scholar* untuk publikasi domestik. Untuk memastikan kebaruan dan relevansi, sebagian besar literatur yang dianalisis berasal dari rentang tahun 2019-2025, dengan tetap memasukkan karya klasik tertentu yang relevan sebagai fondasi teoritis.

Pemilihan sumber dilakukan berdasarkan kriteria: (1) relevansi dengan variabel penelitian, (2) kualitas ilmiah dan kredibilitas publikasi, serta (3) kontribusi terhadap pengembangan konsep dalam disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis isi (*content analysis*) dengan menelaah, mengelompokkan, dan menginterpretasi temuan-temuan penting dalam literatur. Langkah ini dilakukan untuk mengidentifikasi pola hubungan antara etika kerja, disiplin, dan kepatuhan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja organisasi.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Peran Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan elemen esensial dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan sejauh mana karyawan menaati aturan, prosedur, serta standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai bentuk kepatuhan, tetapi juga sebagai perwujudan komitmen individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Maulana et al. (2023) menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan langsung dengan tingkat kepatuhan, terutama dalam penerapan SOP pada kawasan industri. Tingginya tingkat kedisiplinan membuat pekerja lebih konsisten dalam mengikuti standar keselamatan, prosedur kerja, serta ketentuan operasional yang berlaku.

Temuan penelitian lainnya menunjukkan bahwa kedisiplinan juga berperan sebagai prediktor signifikan bagi kinerja pegawai. Zuraidah & Natalina (2022) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang mendukung terwujudnya good governance pada sektor pemerintahan. Sejalan dengan itu, Waluyo et al. (2023) membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di sektor publik maupun swasta. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak hanya berpengaruh pada produktivitas individu, tetapi juga pada efektivitas dan keberlanjutan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **Etika Kerja**

Etika kerja merujuk pada seperangkat nilai moral, prinsip profesional, serta standar perilaku yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di lingkungan organisasi. Etika kerja menjadi dasar moral yang membentuk karakter, sikap, dan kualitas kerja seorang karyawan. Purnomo et al. (2024) menegaskan bahwa etika kerja yang kuat berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, karena individu dengan integritas tinggi cenderung lebih bertanggung jawab serta konsisten dalam menaati aturan. Dengan demikian, etika kerja tidak hanya memengaruhi perilaku moral, tetapi juga memperkuat aspek-aspek organisasi seperti kepatuhan dan efektivitas pelaksanaan SOP.

Selain itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa etika kerja memiliki hubungan dengan berbagai variabel psikologis dan organisasional. Bhastary (2022) mengungkapkan bahwa etika kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja serta mampu mengurangi tingkat stres karyawan. Sementara itu, Bai (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja yang beretika mendorong motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, khususnya pada karyawan perempuan. Secara keseluruhan, temuan tersebut menegaskan bahwa etika kerja memiliki peran multidimensional dalam membentuk kualitas perilaku dan kinerja pegawai.

## **Kepatuhan Kerja**

Kepatuhan kerja didefinisikan sebagai tingkat kesediaan karyawan dalam mematuhi instruksi, kebijakan, aturan, serta prosedur yang diberlakukan oleh organisasi. Kepatuhan merupakan bentuk nyata keselarasan antara perilaku karyawan dan standar yang diharapkan organisasi. Faktor yang mendorong kepatuhan dapat bersumber dari aspek internal, seperti moralitas, integritas, dan etika, maupun aspek eksternal seperti pengawasan, pemberian penghargaan, dan penerapan sanksi. Maulana et al. (2023) menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku patuh, terutama pada lingkungan kerja yang menuntut penerapan standar operasional tinggi. Dalam konteks ini, kepatuhan tidak hanya berkaitan dengan peraturan formal, tetapi juga mencakup aspek keselamatan kerja dan efisiensi operasional.

Etika kerja juga menjadi faktor signifikan yang memengaruhi kepatuhan. Syarif et al. (2023) menekankan bahwa dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN), etika menjadi pendorong moral utama yang memengaruhi kepatuhan pegawai terhadap aturan. Etika membantu meningkatkan integritas pegawai, sehingga kepatuhan tidak sekadar didorong oleh ancaman sanksi, tetapi juga oleh kesadaran moral. Dengan demikian, kepatuhan kerja merupakan hasil integrasi antara kedisiplinan dan etika kerja, yang secara bersama-sama membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai serta tujuan organisasi. Tingkat kepatuhan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan, efisiensi operasional, dan reputasi organisasi.

Secara keseluruhan, hasil kajian teori menyimpulkan bahwa ketiga variabel kedisiplinan, etika, dan kepatuhan saling terkait dan membentuk dasar perilaku kerja yang efektif di berbagai sektor organisasi. Hasil sintesis literatur yang dianalisis dari 11 jurnal menunjukkan pola hubungan yang konsisten antara etika kerja, kedisiplinan, dan kepatuhan, yang secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja maupun efektivitas organisasi.

## **Hubungan Etika Kerja dan Kedisiplinan**

Dalam berbagai penelitian tampak kuat. Purnomo et al. (2024) menegaskan bahwa etika kerja memengaruhi disiplin karena nilai moral internal seperti kejujuran, tanggung jawab, dan komitmen mendorong karyawan untuk menaati aturan kerja. Temuan serupa muncul pada penelitian Waluyo et al. (2023) dan Palenewen (2023), yang mengungkapkan bahwa etika kerja yang tinggi membuat karyawan lebih konsisten dan patuh dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan kualitas kinerja.

### **Kedisiplinan Memiliki Hubungan Erat Dengan Kepatuhan**

Maulana et al. (2023) menemukan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu penentu utama dalam membentuk kepatuhan pekerja pada sektor industri. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, semakin besar kecenderungan karyawan mengikuti prosedur, standar operasi, dan instruksi kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Zuraidah & Natalina (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin dan etos kerja ASN menjadi dasar terbentuknya *good governance*.

### **Etika Kerja Memengaruhi Kepatuhan**

Karena etika menjadi pedoman moral yang membentuk pertimbangan individu sebelum bertindak. Syarif et al. (2023), dalam kajian tentang etika ASN berdasarkan perspektif teori keadilan Rawls, menunjukkan bahwa etika dan integritas menjadi faktor kunci dalam menegakkan kedisiplinan dan kepatuhan aparatur negara. Dalam konteks perusahaan swasta, Bhastary (2022) serta Bai (2023) juga mengonfirmasi bahwa lingkungan etis dan nilai moral dalam organisasi meningkatkan kepatuhan dan perilaku kerja positif. Selain itu, Ketika etika kerja, disiplin, dan kepatuhan diterapkan secara bersamaan, ketiganya berdampak signifikan pada kinerja organisasi. Fakhrana dan Sary (2024) menyatakan bahwa etika kerja dan disiplin terbukti meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan karena nilai moral dan kebiasaan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa perilaku etis dan disiplin tidak hanya membentuk karakter individu tetapi juga berkontribusi pada hasil kerja yang optimal.

Mardikaningsih (2020) menjelaskan bahwa disiplin dan nilai etika di tempat kerja dapat memperkuat komitmen organisasi, yaitu keterkaitan emosional dan loyalitas karyawan terhadap Lembaga. Komitmen ini muncul karena karyawan merasakan tanggung jawab moral dan profesional terhadap organisasi. Di sisi lain, Bhastary (2020) dan Zulkarnain dkk. (2022) menemukan bahwa etika kerja dan disiplin yang baik juga meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan ini muncul karena karyawan mempersepsikan lingkungan kerja yang tertib, adil, dan memberikan pengakuan yang jelas atas perilaku positif.

Dampak ketiga variabel ini tidak terbatas pada individu, tetapi juga terlihat pada tingkat organisasi. Zuraidah dan Natalina (2022) mengungkapkan bahwa disiplin dan etos kerja yang kuat berperan dalam menciptakan tata Kelola organisasi yang efektif, termasuk penerapan tata Kelola yang baik. Karyawan yang mematuhi peraturan, menjaga integritas, dan konsisten menjalankan tugasnya akan memperkuat proses organisasi yang transparan, akuntabel, dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan etika bukan hanya perilaku individual,

tetapi merupakan fondasi yang memengaruhi kualitas hubungan karyawan dengan pekerjaannya dan organisasinya.

Secara lebih rinci, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kedisiplinan, etika kerja, dan kepatuhan tidak berdiri sebagai variabel yang terpisah, melainkan membentuk satu kesatuan sistem perilaku kerja yang saling memperkuat dalam menentukan efektivitas individu dan organisasi. Etika kerja berfungsi sebagai landasan nilai yang membimbing cara pandang karyawan terhadap tanggung jawab, kejujuran, dan makna kerja, sehingga mendorong munculnya kesadaran internal untuk bertindak disiplin tanpa harus selalu diawasi. Disiplin kemudian berperan sebagai wujud nyata dari internalisasi nilai tersebut dalam bentuk ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Kepatuhan kerja melengkapi sistem ini dengan memastikan bahwa perilaku disiplin tidak hanya bersifat individual, tetapi juga selaras dengan aturan, standar, dan tujuan organisasi. Literatur juga menegaskan bahwa organisasi yang secara konsisten menegakkan nilai etika dan aturan disiplin melalui keteladanan pimpinan, sistem penghargaan, serta sanksi yang adil, cenderung mampu membentuk budaya kerja yang sehat. Budaya inilah yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja, kepercayaan publik, dan integritas organisasi secara berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil sintesis berbagai literatur, dapat disimpulkan bahwa etika kerja, disiplin, dan kepatuhan merupakan tiga unsur perilaku yang saling terkait dan secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Etika kerja berperan sebagai landasan nilai yang membentuk integritas, tanggung jawab, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas. Nilai-nilai tersebut kemudian tercermin dalam perilaku disiplin, yang tampak melalui konsistensi karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan standar operasional organisasi.

Disiplin terbukti menjadi faktor penting yang mendorong terbentuknya kepatuhan, baik melalui kesadaran internal individu maupun melalui mekanisme eksternal seperti pengawasan dan penegakan aturan. Kepatuhan menjadi bentuk konkret dari penerapan etika dan disiplin dalam aktivitas kerja sehari-hari, sehingga berdampak positif pada kinerja, produktivitas, dan kualitas tata kelola organisasi. Ketiga variabel ini tidak hanya memengaruhi perilaku kerja secara langsung, tetapi turut berkontribusi terhadap peningkatan komitmen, kepuasan kerja, dan efektivitas individu. Kajian ini menegaskan bahwa organisasi yang secara konsisten menanamkan nilai etika, menegakkan disiplin, dan membangun budaya kepatuhan yang kuat cenderung memiliki sumber daya manusia yang berintegritas, adaptif, dan berkinerja tinggi, sehingga lebih mampu mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## REFERENSI

- Achmad Syarif, Mujahidi, F., Putra, M. V. L., Saputra, A. T., Syahputra, A. D. R., & Budiono, A. (2025). Etika kepegawaian dalam perspektif teori keadilan John Rawls: Implikasi terhadap integritas dan kedisiplinan aparatur sipil negara. *Lokawati*, 3(5). <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i5.2114>
- Ali, B. (2023). *Elevating women in the workplace: The dual influence of spiritual intelligence and ethical environments on job satisfaction*. Wilson College of Business, University of Northern Iowa.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 45–54.
- Dwiyanto, T. P., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia di Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(2), 120–131.
- Faisal, M., Rahmawati, V., Rahayu, A. P., Oktobery, Pramana, A. N., & Ratnasari, A. V. (2023). Evaluasi tingkat kedisiplinan dalam kepatuhan pekerja pada kawasan industri. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 8(1), 33–44.
- Fakhrana, G., & Sary, F. P. (2024). Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit X. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 12(1), 55–65.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Kumari, N., & Thapliyal, S. (2017). Studying the impact of work ethics on organizational performance. *International Journal of Research in Management & Business Studies*, 4(2), 1–6.
- Mardikaningsih, R. (2020). Spiritualitas kerja dan kedisiplinan karyawan serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 98–109.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Riyanto, K. B., Sugeng, & Wulandari, S. A. (2023). Pengaruh etika kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3), 210–220.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan etos kerja profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tyler, T. R. (2006). *Why people obey the law* (2nd ed.). Princeton University Press.
- Waluyo, S. A., Wardhani, R. K., & Hendratmoko, S. (2025). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan PT Amaze Indonesia Jaya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 1–12.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 30(2), 152–169. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>
- Zulkarnain, Pitriyani, & Halim, A. (2022). Work ethics, progressive discipline, and work engagement on job satisfaction of Labuhanbatu District Education Service employees. *International Journal of Public Administration*, 45(6), 415–426.
- Zuraidah, & Natalina, S. A. (2020). Kedisiplinan dan etos kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara serta dampaknya pada good governance. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 89–101.