

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA, ETOS KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU ASN (APARATUR SIPIL NEGARA) SMKN 3 KOTA KEDIRI

Thoriq Abdul Aziz \*<sup>1</sup>

Kukuh Harianto <sup>2</sup>

Dadang Afrianto <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

\*e-mail: [thoriqabdaziz790@gmail.com](mailto:thoriqabdaziz790@gmail.com)<sup>1</sup>, [kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id](mailto:kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id)<sup>2</sup>, [dadang@uniska-kediri.ac.id](mailto:dadang@uniska-kediri.ac.id)<sup>3</sup>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, etos kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas guru ASN di SMKN 3 Kota Kediri. Produktivitas guru merupakan aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan, namun masih minim kajian mengenai faktor-faktor spesifik yang memengaruhinya di sekolah kejuruan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dan metode survei, penelitian ini melibatkan 57 dari total 95 guru sebagai sampel yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil pengujian ini disimpulkan bahwa hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan 0.926 dan nilai t -0.093. Variabel kepuasan kerja secara parial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan 0.423 dan nilai t 0.808. Variabel etos kerja secara parial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan 0.000 dan nilai t 4.491. Variabel pengalaman kerja secara parial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan 0.040 dan nilai t 2.105. Dan hasil uji f menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, etos kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi 0.000 dan nilai f 63.364.

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Kerja

## Abstract

This study aims to examine the influence of work discipline, job satisfaction, work ethic, and work experience on the productivity of civil servant teachers at SMKN 3 Kota Kediri. Teacher productivity is an important aspect in improving educational quality; however, there is still limited research on the specific factors influencing it in vocational schools. Using an associative quantitative approach and survey methods, this study involved 57 out of a total of 95 teachers as the sample, selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination ( $R^2$ ). The results of the analysis concluded that the t-test showed that the work discipline variable did not significantly influence work productivity, with a significance value of 0.926 and a t-value of -0.093. The work satisfaction variable does not significantly affect work productivity with a significance value of 0.423 and a t-value of 0.808. The work ethic variable significantly affects work productivity with a significance value of 0.000 and a t-value of 4.491. The work experience variable has a significant effect on work productivity with a significance value of 0.040 and a t-value of 2.105. The results of the F-test indicate that the work discipline, job satisfaction, work ethic, and work experience variables have a simultaneous effect on work productivity with a significance value of 0.000 and an F-value of 63.364.

**Keywords:** work discipline, job satisfaction, work ethic, and work experience

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini sangat penting untuk diperhatikan bagi semua perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi tolak ukur seberapa baik suatu perusahaan atau organisasi. Dengan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan baik dan mempertahankan eksistensinya. Sebaliknya, tanpa tenaga kerja yang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meskipun sumber daya yang lainnya telah tersedia Wirayani (2021 : 48) .

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik, khususnya guru. Guru yang produktif tidak hanya mampu menyampaikan materi pelajaran dengan baik, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif bagi siswa. Oleh karena itu, produktivitas guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu lembaga pendidikan.

SMKN 3 Kota Kediri, sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan yang memiliki peran strategis dalam mencetak tenaga kerja terampil, produktivitas guru sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Namun, dalam praktiknya, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas guru. Beberapa di antaranya adalah disiplin kerja, kepuasan kerja, etos kerja, dan pengalaman kerja.

Dalam dunia Pendidikan, produktivitas kerja guru menjadi salah satu indikator utama keberhasilan proses pembelajaran. Produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya berkontribusi terhadap pencapaian akademik siswa, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inovatif. Oleh karena itu, penting untuk memahami factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru.

Produktivitas merupakan kondisi yang dicapai atau usaha yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas dengan hasil yang lebih baik serta meningkatkan cara kerja secara profesional dengan memanfaatkan fasilitas yang ada. Beberapa faktor tersebut meliputi pekerjaan yang menarik, imbalan yang memadai, keamanan dan perlindungan saat bekerja.

Produktivitas kerja karyawan di perusahaan merupakan salah satu topik yang selalu relevan dan tidak pernah habis untuk dibahas. Isu terkait produktivitas juga menjadi masalah strategis bagi perusahaan yang mengelola sumber daya manusia. Terdapat factor internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan Wati (2021:269)

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek vital dalam meningkatkan produktivitas. Guru yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan mampu mengelola waktu serta sumber daya dengan baik. sehingga dapat memberikan pengajaran yang efektif. Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi disiplin yang di terapkan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang di hasilkan.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan produktivitas kerja seorang karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk memtuhi semua peraturan organisasi dan standar social yang berlaku di suatu lingkungan organisasi. Dengan kata lain, tanpa bantuan dari disiplin kerja sebuah organisasi akan menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan nya Sari (2022 : 10)

Kepuasan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan peningkatan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan guru dapat berdampak signifikan pada hasil belajar siswa.

Kepuasan kerja menjadi sesuatu yang diperhatikan karena berperan penting bagi karyawan dan perusahaan karena manfaatnya yang besar, kepuasan kerja sangat penting bagi individu karena mereka memiliki kesempatan untuk meningkatkan kualitas hidup mereka dan penting bagi perusahaan karena kepuasan karyawan merupakan komponen yang memastikan bahwa produktivitas perusahaan berjalan dengan lancar dan tepat sasaran Sudanang & Priyanto (2020 : 32).

Etos kerja mencerminkan sikap dan nilai-nilai yang di anut oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Guru dengan etos kerja yang tinggi biasanya memiliki motivasi untuk mengajar. Penelitian menunjukkan bahwa etos kerja yang berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, pengembangan etos kerja di kalangan guru perlu menjadi fokus dalam Upaya peningkatan kualitas Pendidikan.

Etos kerja adalah sikap yang muncul dari kehendak dan kesadaran individu, yang didasarkan pada sistem nilai budaya terkait pekerjaan. Seseorang yang memiliki etos kerja dalam suatu instansi akan menunjukkan sikap dan perilaku tertentu saat bekerja. Sikap dan perilaku ini dapat dilihat dari cara mereka menghargai waktu. Selain itu, etos kerja juga tercermin dalam sikap kejujuran mereka saat melaksanakan tugas. Di samping itu, mereka menunjukkan komitmen untuk mencapai keberhasilan organisasi Yohana (2022 : 46)

Pengalaman kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas. Guru dengan pengalaman lebih banyak biasanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik dalam mengelola kelas dan menyiapkan materi pelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berhubungan positif dengan produktivitas, Dimana guru yang lebih berpengalaman cenderung lebih efisien dalam melaksanakan tugasnya.

Guru yang memiliki pengalaman kerja cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang baru memulai karir. Hal ini disebabkan oleh pembelajaran yang diperoleh dari aktivitas dan tantangan yang dihadapi lingkungan kerja. Melalui pengalaman tersebut, seseorang mengalami peningkatan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga dapat memanfaatkan perubahan yang terjadi untuk mendukung pengembangan diri mereka Purba (2021 : 110).

## METODE

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan asosiatif. Penelitian lapangan yang juga dikenal sebagai *field research*, bertujuan untuk mengumpulkan data langsung dari Lokasi atau lapangan. Lokasi penelitian ini berada di SMKN 3 Kota Kediri, yang terletak di Jl. Hasanudin No. 10, Dandangan, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64121. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMKN 3 Kota Kediri.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variable	Item Kolerasi	Person Correlation	Sig(2-tailed)	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.791	0,000	Valid
	X1.2	0.881	0,000	Valid
	X1.3	0.913	0,000	Valid
	X1.4	0.859	0,000	Valid
	X1.5	0.857	0,000	Valid
	X1.6	0.862	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.600	0,000	Valid
	X2.2	0.807	0,000	Valid
	X2.3	0.825	0,000	Valid
	X2.4	0.826	0,000	Valid
	X2.5	0.819	0,000	Valid
	X2.6	0.822	0,000	Valid
	X2.7	0.746	0,000	Valid
	X2.8	0.815	0,000	Valid
Etos	X3.1	0.842	0,000	Valid
	X3.2	0.798	0,000	Valid
	X3.3	0.821	0,000	Valid
	X3.4	0.841	0,000	Valid
	X3.5	0.902	0,000	Valid

Kerja	X3.6	0.908	0,000	Valid
	X3.7	0.842	0,000	Valid
	X3.8	0.898	0,000	Valid
	X3.9	0.865	0,000	Valid
	X3.10	0.737	0,000	Valid
Pengalaman Kerja	X4.1	0.761	0,000	Valid
	X4.2	0.871	0,000	Valid
	X4.3	0.900	0,000	Valid
	X4.4	0.894	0,000	Valid
	X4.5	0.889	0,000	Valid
	X4.6	0.876	0,000	Valid
Produktivitas Kerja	Y.1	0.807	0,000	Valid
	Y.2	0.673	0,000	Valid
	Y.3	0.850	0,000	Valid
	Y.4	0.816	0,000	Valid
	Y.5	0.888	0,000	Valid
	Y.6	0.921	0,000	Valid
	Y.7	0.908	0,000	Valid
	Y.8	0.879	0,000	Valid

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa seluruh item dari masing-masing variable menunjukkan nilai koefisien korelasi *pearson* yang signifikan dengan *Sig. (2-tailed)* sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reabilitas**

No.	Variable	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0.928	>0.70	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0.910	>0.70	Reliabel
3.	Etos Kerja (X3)	0.955	>0.70	Reliabel
4.	Pengalaman Kerja (X4)	0.930	>0.70	Reliabel
5.	Produktivitas Kerja (Y)	0.938	>0.70	Reliabel

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil uji reliabilitas diketahui jika nilai Cronbach alpha dari disiplin kerja, kepuasan kerja, etos kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja memiliki nilai sebesar > 0.70 maka hal ini dapat diartikan bahwa seluruh item pada kuesioner penelitian ini reliabel atau layak untuk digunakan sebagai alat ukur variable

### Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
----------------------	------------

0,903	Berdistribusi normal
-------	----------------------

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,903 yang jauh di atas batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi klasik normalitas

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolineritas**

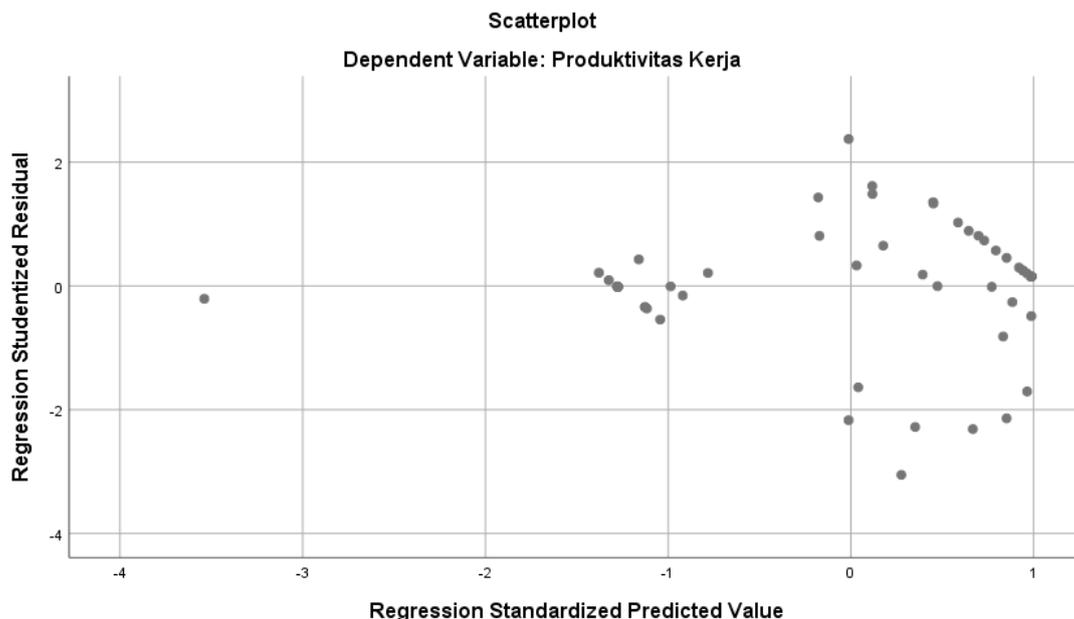
Variable	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	0.287	3.484	Bebas Multikolineritas
Kepuasan kerja (X2)	0.391	2.558	Bebas Multikolineritas
Etos kerja (X3)	0.173	5.767	Bebas Multikolineritas
Pengalaman kerja (X4)	0.204	4.911	Bebas Multikolineritas

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, Hasil uji multikolineritas menunjukkan bahwa model regresi antar variabel bebas pada variable disiplin kerja sebesar 3.484, kepuasan kerja sebesar 2.558, etos kerja sebesar 5.767, dan pengalaman kerja sebesar 4.911. memiliki nilai tolerance pada variabel disiplin kerja sebesar 0.287, kepuasan kerja sebesar 0.391, etos kerja sebesar 0.173, dan pengalaman kerja sebesar 0.204, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolineritas dalam model regresi ini. Dengan demikian, hubungan antar variabel independen tidak terlalu tinggi, dan model regresi dapat digunakan tanpa perlu melakukan penyesuaian lebih lanjut terkait multikolineritas.

**Uji Heteroskedastitas**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastitas**



Berdasarkan scatterplot uji heteroskedastisitas yang menunjukkan hubungan antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar tidak membentuk pola tertentu yang jelas (seperti pola menyempit atau melebar). Penyebaran titik yang acak ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat

konstan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil uji regresi linier berganda**

Variable	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	0.805	1.867		0.431	0.668
Disiplin kerja	-0.14	0.149	-0.010	-0.093	0.926
Kepuasan kerja	0.077	0.095	0.74	0.808	0.423
Etos kerja	0.508	0.113	0.617	4.491	0.000
Pengalaman kerja	0.354	0.168	0.267	2.105	0.040
F Hitung					63.364
Sig.					0.000
R					0.911
R Square					0.830
Adjust R Square					0.817

Sumber : Data diolah 2025

$$Y = 0.805 - 0.014X_1 + 0.077X_2 + 0.508X_3 + 0.354X_4$$

- 1) Disiplin Kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,014, yang mengindikasikan bahwa peningkatan dalam disiplin justru berpotensi menurunkan produktivitas kerja sebesar -0,014 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Meskipun demikian, pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, sehingga perlu ditafsirkan dengan hati-hati dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak teridentifikasi.
- 2) Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,077. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam kepuasan kerja cenderung meningkatkan produktivitas sebesar 0,077 satuan. Meskipun pengaruhnya belum signifikan pada taraf 5%, hasil ini menunjukkan kecenderungan positif yang cukup kuat.
- 3) Etos Kerja juga menunjukkan arah pengaruh positif, dengan koefisien sebesar 0,508. Ini berarti bahwa peningkatan etos kerja diperkirakan akan mendorong produktivitas kerja sebesar 0,508 satuan. Namun, seperti halnya kepuasan kerja, pengaruh ini belum mencapai tingkat signifikansi statistik, walaupun nilainya cukup menjanjikan.
- 4) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien sebesar 0,354. Setiap peningkatan satu satuan dalam pengalaman kerja diprediksi akan menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,354 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman merupakan faktor yang berkontribusi paling besar dan signifikan dalam meningkatkan kinerja guru ASN.

**Uji T**

- 1) Disiplin kerja memiliki nilai t = -0.093 dengan signifikansi (Sig.) = 0.926, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, meskipun disiplin penting, dalam penelitian ini variabel tersebut tidak memberikan kontribusi nyata secara statistik terhadap peningkatan produktivitas.
- 2) Kepuasan kerja memiliki nilai t = 0.808 dengan signifikansi (Sig.) = 0.423. Nilai ini lebih besar dari 0.05, yang berarti pengaruh Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

Produktivitas Kerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

- 3) Etos kerja memiliki nilai  $t = 4.491$  dengan signifikansi (Sig.) = 0.000, juga tidak signifikan secara statistik pada taraf 5% (0.05), tetapi mendekati. Ini berarti Etos Kerja memiliki pengaruh positif yang hampir signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan kata lain, etos kerja yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, meskipun hasilnya belum kuat secara statistik
- 4) Pengalaman kerja memiliki nilai  $t = 2.105$  dengan signifikansi (sig.) = 0.040, yang lebih kecil dari 0.05. ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki guru ASN, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

## Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6, diperoleh nilai F sebesar 63.364 dengan signifikansi (Sig.) 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja guru ASN di SMKN 3 Kota Kediri. Dengan demikian, hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari keempat variabel independen terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

## Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil tabel 6 pada uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja sebesar 77,6%, sedangkan sisanya sebesar 22,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.817 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor, model tetap memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh keempat variabel terhadap produktivitas kerja guru ASN di SMKN 3 Kota Kediri.

## Pembahasan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Nilai  $t = -0.093$  dengan signifikansi (Sig.) = 0.926, yang lebih besar dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, meskipun disiplin penting, dalam penelitian ini variabel tersebut tidak memberikan kontribusi nyata secara statistik terhadap peningkatan produktivitas.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik, Disiplin Kerja bukanlah faktor penentu utama dalam meningkatkan produktivitas kerja pada konteks penelitian ini. Meskipun disiplin kerja secara teoritis dan praktis dianggap sebagai elemen penting dalam lingkungan kerja, temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan tidak serta-merta berbanding lurus dengan tingkat produktivitas yang dihasilkan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Nilai  $t = 0.808$  dengan signifikansi (Sig.) = 0.423. Nilai ini lebih besar dari 0.05, yang berarti pengaruh Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, hal tersebut tidak secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, hal tersebut tidak selalu berkorelasi dengan peningkatan produktivitas. Faktor lain kemungkinan lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja.

### **Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Nilai  $t = 4.491$  dengan signifikansi (Sig.) = 0.000, juga tidak signifikan secara statistik pada taraf 5% (0.05), tetapi mendekati. Ini berarti Etos Kerja memiliki pengaruh positif yang hampir signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Dengan kata lain, etos kerja yang tinggi cenderung meningkatkan produktivitas, meskipun hasilnya belum kuat secara statistik.

Meskipun belum signifikan secara statistik, hasil ini tetap memberikan indikasi penting secara praktis. Peningkatan etos kerja di kalangan tenaga kerja, seperti guru, berpotensi memberikan dampak positif terhadap produktivitas, dan oleh karena itu perlu tetap menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, Nilai  $t = 2.105$  dengan signifikansi (Sig.) = 0.040, yang lebih kecil dari 0.05. Ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki guru ASN, semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki guru ASN, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas.

Secara teoritis dan praktis, temuan ini sangat relevan. Guru yang memiliki pengalaman kerja lebih lama umumnya telah melalui berbagai situasi, memahami dinamika kelas dengan lebih baik, dan menguasai teknik pengajaran secara lebih mendalam. Selain itu, mereka juga cenderung memiliki kemampuan manajerial dan emosional yang lebih stabil dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai  $F$  sebesar 63.364 dengan signifikansi (Sig.) 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja guru ASN di SMKN 3 Kota Kediri. Dengan demikian, hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari keempat variabel independen terhadap produktivitas kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, etos kerja, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Namun, dapat terjadi ketidaksesuaian apabila keempat variabel tersebut tidak dijalankan dengan baik karena akan membuat produktivitas kerja menurun.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pembahasan sebelumnya tentang Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri

3. Etos Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri
4. Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri
5. Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Etos Kerja (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap Terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Guru ASN (Aparatur Sipil Negara) SMKN 3 Kota Kediri

## Saran

### 1. Saran Operasional

- 1) Pihak sekolah perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan disiplin yang berlaku saat ini. Pendekatan disiplin yang terlalu kaku berpotensi menimbulkan efek negatif terhadap produktivitas. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk menerapkan disiplin yang bersifat konstruktif dan memotivasi, seperti pemberian penghargaan bagi guru yang disiplin, serta membangun budaya kerja yang berbasis keteladanan dari pimpinan.
- 2) Untuk meningkatkan kepuasan kerja, sekolah sebaiknya memperhatikan aspek kesejahteraan guru, seperti insentif tambahan, beban kerja yang proporsional, lingkungan kerja yang nyaman, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Evaluasi berkala terhadap kepuasan kerja juga penting dilakukan melalui survei internal, agar sekolah dapat merespons kebutuhan guru secara tepat.
- 3) Sekolah disarankan mengadakan pelatihan atau pembinaan karakter untuk membangun dan memperkuat etos kerja guru. Misalnya, melalui kegiatan motivasi, pelatihan spiritual dan mental, serta pembinaan nilai-nilai tanggung jawab dan profesionalisme. Lingkungan kerja yang menghargai integritas dan semangat juang juga akan mendorong etos kerja yang tinggi.
- 4) Mengingat pengalaman kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap produktivitas, maka sekolah perlu menciptakan lebih banyak peluang pengembangan kompetensi guru, seperti penugasan rotasi mengajar, pelatihan berbasis praktik, studi banding ke sekolah lain, dan mendorong kolaborasi antar guru senior dan junior. Hal ini akan memperkaya pengalaman kerja secara substansial.

### 2. Saran Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan di masa depan dapat mengembangkan serta memperluas topik dengan mendalam dan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). Metode-Penelitian-Bisnis-Kuantitatif-Dan-Kualitatif. In *CV. Noah Aletheia* (Vol. 1, Issue 1).
- Akbar R. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk.Kantor Cabang Polewali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ali, M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Psikologi Klinis Dan Konseling Mesir*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Alvira, D., Nasution, M. A., Firah, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perintis Karya Bersama Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(1), 147–161.
- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>

- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015a). *Metodologi Penelitian*.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015b). *pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. 6.
- Asrulla, Risnita, Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bramantri, A. S., & Arie Hendra Saputro. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(4), 2828–2836. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2973>
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Cipta, H. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suri Adidaya Kapuas Kumai Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suri Adidaya Kapuas Kumai. *Journal Magenta*, 11(2), 83–91.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Endrianto, T. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang. *Jurnal Studia Administrasi*, 3(1), 46–57. <https://doi.org/10.47995/jian.v3i1.52>
- Hariato, K., Kusuma Wardhani, R., & Sutapa, H. (2024). Disiplin Kerja Sebagai Pemeditasi Pengaruh Motivasi Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JurnalBisnisManajemen Dan Kewirausahaan*, 5(2018), 126–138. <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Haslindah, A., Syarifuddin, R., Iswandi, M., & Pratiwi, K. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sukses Perkasa Dengan Metode Structural Education Modeling (Sem). *Journal Industrial Engineering and Management (JUST-ME)*, 1(01), 10–14. <https://doi.org/10.47398/justme.v1i01.3>
- Hidayat, I., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 100–109. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.42>
- Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Hidayati, U. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima. *LANCAH: Jurnal Inovasi Dan Tren*, 1(2), 85–89. <http://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/view/1617%0Ahttps://journal.lembagakita.org/index.php/ljit/article/download/1617/1160>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 567–581. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.51>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Palendeng, O., Mundung, B., & Pontoh, J. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pengrajin Rumah Panggung di Kelurahan Woloan Kecamatan Tomohon Barat. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3278>
- Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2605>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Pohan, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat Medan. *SEMINAR NASIONAL MULTIDISIPLIN ILMU Kolaborasi Multidisiplin Ilmu Untuk Bangkit Lebih Kuat Di Era Merdeka Belajar*, 3(1), 621–635. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/6611>
- Pramuditya Saputra, A. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Lpp Rri) Malang. *Library STIE MCE*, 23–30. <http://repository.stie-mce.ac.id/id/eprint/1487>
- 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>
- Pratiwi, A., & Pemasari, R. intan. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Divisi Produksi Pt. Multi Elektrik Sejahterindo, Citeureup Kabupaten Bogor. *Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187. <https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/106>
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Purba, R., Rusmewahni, R., & Damanik, S. W. H. (2021). Analisis Dampak Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Adira Finance Tebing Tinggi. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2), 109. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.2.109-114>.
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Ratu, R., Koleangan, R. A. ., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 450–458.
- Sari, N. M. O., Santoso, R., & ... (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kuta Central Park Hotel. *Jurnal Ekonomi Dan ....* <https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/pariwisata/article/view/1742>
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Gema Teknikatama Cibitung. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 880–888.  
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Shelemo, A. A. (2023). No Title. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Siagan, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.  
<http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sinaga, D. S. (2024). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pemanen Kelapa Sawit ( Elaeis Guineensis Jacq ) di PT. Perkebunan*.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169.  
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 14(01), 31–36.  
<https://doi.org/10.47256/kepariwisataan.v14i01.16>
- Sujarweni, V. W. (2015a). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka baru press.
- Sujarweni, V. W. (2015b). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *Yogyakarta: Pustaka Baru Pres*.
- Suparyanto, 2020. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Suria Alamsyah Putra, SE., M. (2019). *analisa peramalan penjualan dan promosi penjualan terhadap peningkatan volume penjualan pada PT. cakra anugerah arta alumindo medan*. 1(3), 1–23.
- Sutapa, H. (2022). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Selama Masa Pandemi Covid-19 ( Studi Kasus Pada Guru Smp N 2 Grogol Kabupaten Kediri ). *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, 13(2), 435–448. <https://doi.org/10.30739/darussalam.v13i2.1452>
- Usman, H. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. books.google.com.  
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=1xhvEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=husaini+usman+manajemen+teori+praktik+dan+riset+pendidikan+edisi+4+cet+2&ots=qwsvG0mvSj&sig=jibY2XuWGKBhhM80vFtKDVr7oW8>
- Wati, N., Pradana, P. A., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. *Journal of Global Business and Management Review*, 3(2), 51.  
<https://doi.org/10.37253/jgbmr.v3i2.6278>
- Wekke, I. S., Mulyadi, A., Aini, N., Yudityo, H., Bugis, Ek. H., Rahmawati, I., Kausarillah, N., Irmawati, N., Launa, R., Sardin, Nakul, R. A., Muslimah, S., Rahmawati, V., Rizky, W. O. T., & Mnawaroh, W. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*.  
[https://www.researchgate.net/publication/337906625\\_Metode\\_Penelitian\\_Pendidikan\\_Bahasa](https://www.researchgate.net/publication/337906625_Metode_Penelitian_Pendidikan_Bahasa)
- Widiawan, R., Samudra, S., & Adda, H. W. (2023). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Jasa Kangvifo*. 1(2).
- Wirayani, D., Suprihartini, L., & Kurniawan, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Balai Benih Ikan (BBI) Pengujan. *Bahtera Inovasi*, 1(2), 46–58.  
<https://doi.org/10.31629/bi.v1i2.3442>
- Yohana Irwana Laia. (2022). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(1), 44–55.
- Yuana, A. (2022). Perbandingan Tingkat Kepuasan Peserta Didik Kelas VI SD Negeri Dan Swasta Di Kecamatan Padalang Dalam Mengikuti Ptmt Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani. *Repository.Upi.Edu*, 1–23.
- Zahro, L., & Kuntadi, C. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Audit: Tekanan

Anggaran Waktu, Pengalaman Kerja Dan Standar Profesional Audit. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 139–150. <https://doi.org/10.62017/wanargi>