



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 26880-26889

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Etos Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putikayo International di Gunung Sindur

Najwa Anggraini Purnomo¹ Ali Zaenal Abidin²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
najwaanggraini123@gmail.com, alizaenalabidin@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, menilai pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta menguji pengaruh gabungan antara Etos Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Putikayo International, Gunung Sindur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 104 responden. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji parsial (uji t), serta uji simultan (uji F). Hasil ditunjukkan dari nilai regresi berganda melalui persamaan regresi $Y = 15,259 + 0,344X_1 + 0,306X_2$. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($9,091 > 1,983$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian selanjutnya diperoleh nilai t hitung > t tabel atau ($9,703 > 1,983$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara simultan, Etos Kerja dan Efikasi Diri memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dibuktikan melalui F hitung $60,847 > F$ tabel 2,69 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Etos Kerja, Efikasi Diri, Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perubahan dunia kerja yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menjalankan proses kerja, mengambil keputusan, dan mencapai tujuan perusahaan. Saat ini, perusahaan juga dituntut untuk mampu menghadapi perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, serta persaingan tenaga kerja yang semakin ketat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi tuntutan tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, beberapa ahli menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis organisasi yang harus dikelola secara terencana. Eriyanti dkk. (2025) menjelaskan bahwa menurut Hasibuan dan Prastowo (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan pengetahuan dan seni mengelola hubungan serta peran karyawan agar dapat secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejalan dengan pendapat tersebut, Silaen dkk. (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor utama dalam meningkatkan efektivitas organisasi serta mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Pandangan tersebut menegaskan bahwa SDM bukan sekadar sumber daya administratif, melainkan aset strategis yang harus dikelola secara terencana agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan pengelolaan SDM tersebut adalah PT Putikayo International, perusahaan yang bergerak di bidang produksi kosmetik dan perawatan kecantikan. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada pencapaian target perusahaan tetapi juga pada upaya menciptakan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan etos kerja dan efikasi diri yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

PT Putikayo International merupakan perusahaan manufaktur kosmetik yang berlokasi di Pengasinan, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Dalam menjalankan kegiatan produksinya, PT Putikayo International menerapkan standar operasional yang mengutamakan ketelitian, kebersihan, dan keamanan produk

Pengaruh Etos Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putikayo International di Gunung Sindur

sesuai ketentuan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM) serta prinsip Good Manufacturing Practice (GMP). Tuntutan standar tersebut mengharuskan karyawan bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan mematuhi prosedur kerja, sehingga etos kerja yang baik menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi kualitas produk. Selain itu, karyawan juga dihadapkan pada target produksi dan tuntutan waktu penyelesaian yang ketat, sehingga efikasi diri turut berperan agar karyawan tetap percaya diri, termotivasi, dan mampu bertahan menghadapi tekanan kerja.

Kondisi kerja yang menuntut disiplin dan keyakinan diri tersebut pada akhirnya berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Apabila tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang baik, maka dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan serta berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM di PT Putikayo International.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dijalankan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja, loyalitas, komitmen, serta kemampuan bekerja sama yang lebih baik sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya komitmen terhadap perusahaan, hingga munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Robbins dan Judge (2021), kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi individu terhadap karakteristik pekerjaan yang dijalani.

Sebagai perusahaan manufaktur kosmetik yang menerapkan standar BPOM dan Good Manufacturing Practice (GMP), PT Putikayo International membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik agar mampu menjalankan pekerjaan secara optimal sesuai dengan target dan standar mutu perusahaan. Namun, berdasarkan hasil pengamatan awal, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya berada pada tingkat yang diharapkan. Permasalahan tersebut terlihat pada beberapa aspek kepuasan kerja, seperti kesempatan pengembangan karier yang masih dirasakan belum jelas oleh sebagian karyawan sehingga dapat memengaruhi optimisme terhadap perkembangan karier di perusahaan. Selain itu, hubungan kerja antar rekan kerja juga masih perlu ditingkatkan, mengingat proses produksi kosmetik melibatkan koordinasi antarbagian yang membutuhkan komunikasi dan kerja sama yang baik agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif.

Di samping itu, masih terdapat karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dijalankan belum sepenuhnya sesuai dengan kemampuan maupun minat yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat menyebabkan sebagian karyawan belum merasakan keterikatan dan kepuasan secara maksimal terhadap pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut tidak diperhatikan, maka dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kontribusi karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemenuhan aspek-aspek kepuasan kerja masih menjadi perhatian bagi perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, salah satunya yaitu etos kerja dan efikasi diri yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih objektif mengenai kondisi kepuasan kerja karyawan PT Putikayo International, penulis melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.1.:

Tabel 1.1
Data Kepuasan Kerja Karyawan Gunung Sindur

No	Indikator	Jumlah Prasurvey	Ya		Tidak	
			Orang	%	Orang	%
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya dan saya merasa senang menjalankannya.	30	14	46,7%	16	53,3%
2.	Saya merasa usaha dan kerja keras saya selama ini mendapatkan penghargaan dan imbalan yang layak.	30	19	63,3%	11	36,7%

3.	Saya optimis dengan pertumbuhan dan perkembangan karier profesional saya di perusahaan ini.	30	12	40%	18	60%
4.	Saya mendapatkan arahan yang jelas dari atasan dan merasa diperlakukan dengan baik dalam menjalankan tugas.	30	18	60%	12	40%
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	13	43,3%	17	56,7%
Rata-rata			15,2	50,66%	14,8	49,34%

Sumber: Prasurvey, PT. Putikayo Internasional di Gunung Sindur, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.1, diketahui bahwa rata-rata responden yang menjawab "Ya" sebesar 50,66%, sedangkan yang menjawab "Tidak" sebesar 49,34%. Indikator penghargaan dan imbalan memperoleh persentase "Ya" tertinggi (63,3%), sedangkan indikator optimisme terhadap pertumbuhan dan pengembangan karier memperoleh persentase "Ya" terendah (40%), diikuti indikator hubungan kerja dengan rekan kerja (43,3%) dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan (46,7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT Putikayo International Gunung Sindur masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, hubungan antar rekan kerja, serta kesempatan pengembangan karier.

Kondisi kepuasan kerja yang belum sepenuhnya optimal tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan salah satu aspek penting yang mencerminkan sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan menunjukkan kemampuan membangun hubungan kerja yang baik, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu diandalkan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan identifikasi awal masih ditemukan kondisi bahwa sebagian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih membutuhkan arahan dari atasan dan belum sepenuhnya menunjukkan inisiatif maupun konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target perusahaan. Salah satu gambaran awal mengenai kondisi etos kerja karyawan dapat dilihat melalui aspek kedisiplinan kerja yang tercermin dari tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan. Data absensi digunakan sebagai data pendukung karena kedisiplinan merupakan salah satu bagian dari sikap kerja yang berkaitan dengan etos kerja. Meskipun data absensi tidak sepenuhnya menggambarkan keseluruhan aspek etos kerja, data tersebut dapat memberikan gambaran mengenai konsistensi karyawan dalam memenuhi kewajiban waktu kerja. Berikut disajikan data jumlah keterlambatan dan persentase kehadiran karyawan PT Putikayo International periode Januari–Desember 2025 pada Tabel 1.2.:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan Tahun 2025

Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase Kehadiran
Januari 2025	23	89,99%
Februari 2025	21	88,91%
Maret 2025	47	93,11%
April 2025	29	85,09%
Mei 2025	49	89,14%
Juni 2025	76	91,51%
Juli 2025	48	95,99%
Agustus 2025	45	93,88%
September 2025	49	94,21%
Oktober 2025	39	96,98%
November 2025	52	95,18%
Desember 2025	45	94,29%

Sumber: Data Absensi PT Putikayo International Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.2, diketahui bahwa persentase kehadiran karyawan PT Putikayo International selama periode Januari–Desember 2025 secara umum berada pada kategori baik. Namun, masih terdapat variasi jumlah keterlambatan pada setiap bulannya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun tingkat kehadiran karyawan

secara umum sudah baik, aspek kedisiplinan dan ketepatan waktu kerja masih perlu mendapatkan perhatian. Data absensi digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini karena tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja merupakan salah satu bentuk perilaku kerja yang menggambarkan sikap tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut memiliki keterkaitan dengan konsep etos kerja yang mencerminkan bagaimana seseorang memandang, menjalankan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Meskipun demikian, etos kerja memiliki cakupan yang lebih luas dan tidak hanya dilihat dari aspek kedisiplinan waktu, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana karyawan menunjukkan sikap, perilaku, serta kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, kondisi etos kerja karyawan dalam penelitian ini tidak hanya dianalisis melalui data absensi, tetapi juga berdasarkan indikator keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan melalui pra-survei terhadap 30 orang karyawan PT Putikayo International yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.3 berikut.:

Tabel 1.3
Data Pra Survey Etos Kerja PT. Putikayo Internasional di Gunung Sindur

No	Indikator	Jumlah Prasurvey	Ya		Tidak	
			Orang	%	Orang	%
1.	Saya bekerja dengan sepenuh hati karena menganggap pekerjaan ini sebagai bentuk pengabdian.	30	16	53,3%	14	46,7%
2.	Saya menyelesaikan setiap tugas dengan inisiatif sendiri tanpa harus diingatkan sebagai bentuk pelayanan terbaik.	30	13	43,3%	17	56,7%
3.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh hingga tuntas sesuai waktu yang ditentukan.	30	14	46,7%	16	53,3%
Rata-rata			14,3	47,7%	15,6	52,3%

Sumber: Prasurvey, PT. Putikayo Internasional di Gunung Sindur, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.3, diketahui bahwa rata-rata responden yang memberikan jawaban "Ya" sebesar 47,7%, sedangkan responden yang menjawab "Tidak" sebesar 52,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja karyawan PT Putikayo International masih belum sepenuhnya optimal. Indikator keahlian interpersonal memperoleh persentase jawaban "Ya" tertinggi sebesar 53,3%, sedangkan indikator inisiatif kerja memperoleh persentase terendah yaitu sebesar 43,3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih belum sepenuhnya terbiasa mengambil tindakan secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih membutuhkan arahan dalam menghadapi tugas tertentu. Selain itu, indikator dapat diandalkan memperoleh persentase sebesar 46,7%, yang menunjukkan bahwa konsistensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas sesuai waktu yang ditentukan masih perlu ditingkatkan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa etos kerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan kedisiplinan, tetapi juga mencerminkan kemampuan karyawan dalam membangun hubungan kerja, mengambil inisiatif, serta menunjukkan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat diandalkan oleh perusahaan. Menurut Sinamo (dalam Putrayasa & Astrama, 2021), etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental serta komitmen total terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, masih adanya beberapa aspek etos kerja yang belum optimal dapat memengaruhi cara karyawan dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Selain etos kerja, faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah efikasi diri. Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan pekerjaan, menghadapi hambatan, serta menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan pekerjaan. Pada PT Putikayo International, efikasi diri menjadi aspek penting karena karyawan dituntut untuk bekerja secara teliti, memenuhi target produksi, mengikuti prosedur kerja, serta menghadapi berbagai permasalahan yang muncul selama proses produksi. Namun, masih terdapat kondisi di mana sebagian karyawan belum sepenuhnya yakin terhadap

kemampuan dirinya ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, perubahan tugas, maupun hambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi efikasi diri karyawan PT Putikayo International, penulis melakukan pra-survei terhadap 30 orang karyawan yang hasilnya disajikan pada Tabel 1.4 berikut.:

Tabel 1.4
Data Pra Survey Efikasi Diri PT. Putikayo Internasional di Gunung Sindur

No	Indikator	Jumlah Prasurvey	Ya		Tidak	
			Orang	%	Orang	%
1.	Saya yakin mampu menyelesaikan pekerjaan meskipun tingkat kesulitannya tinggi.	30	15	50%	15	50%
2.	Saya mampu menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda dan menyesuaikan diri dengan perubahan tugas.	30	13	43,3%	17	56,7%
3.	Saya memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri dan tidak mudah menyerah ketika mengalami kegagalan.	30	12	40%	18	60%
Rata-rata			13	43,4%	17	56,6%

Sumber: Prasurvey, PT. Putikayo Internasional di Gunung Sindur, 2026.

Berdasarkan Tabel 1.4, diketahui bahwa rata-rata responden yang memberikan jawaban "Ya" sebesar 43,4%, sedangkan responden yang menjawab "Tidak" sebesar 56,6%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa efikasi diri karyawan PT Putikayo International masih belum sepenuhnya optimal. Indikator level memperoleh persentase jawaban "Ya" sebesar 50%, sedangkan indikator generalitas sebesar 43,3% dan strength memperoleh persentase terendah yaitu 40%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih perlu meningkatkan kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai jenis pekerjaan serta mempertahankan keyakinan dan ketekunan ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan.

Efikasi diri menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan karena keyakinan terhadap kemampuan diri dapat memengaruhi cara karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan. Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik cenderung lebih percaya diri, mampu menghadapi tantangan, serta memiliki ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, kondisi efikasi diri yang belum optimal dapat berkaitan dengan pengalaman kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan PT Putikayo International diduga berkaitan dengan faktor internal karyawan, yaitu etos kerja dan efikasi diri. Etos kerja yang tercermin melalui keahlian interpersonal, inisiatif, dan kemampuan untuk dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta efikasi diri yang berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan diri, menjadi faktor yang dapat memengaruhi bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya dan mengevaluasi kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Nurfitriah dkk. (2025) menemukan bahwa etos kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, Citrayani dkk. (2022) menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi memberikan pengaruh melalui work engagement sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara etos kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja masih belum menunjukkan hasil yang konsisten sehingga perlu dikaji lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, berdasarkan hasil kajian terhadap penelitian terdahulu, belum ditemukan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Putikayo International di Gunung Sindur. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian terdahulu sekaligus memberikan gambaran mengenai pengaruh etos kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putikayo International sebagai perusahaan manufaktur kosmetik yang

menerapkan standar Good Manufacturing Practice (GMP) dan ketentuan Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM).

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020: 36) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

Masih menurut Sugiyono (2020: 35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selanjutnya menurut Sujarweni (2020: 39) “penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran)”. Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel etos kerja dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

1. Didapatkan hasil dari variabel independen Etos Kerja semuanya valid. Guna menentukan validitas ini hendaknya mengikuti ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.192), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X1) yaitu 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.
2. Didapatkan hasil dari variabel independen Efikasi Diri semuanya valid. Guna menentukan validitas ini hendaknya mengikuti ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.192), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (X2) yaitu 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi
3. Didapatkan hasil dari variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan semuanya valid. Guna menentukan validitas ini hendaknya mengikuti ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.192), maka instrument (item) tersebut dapat dinyatakan valid. Dapat diambil kesimpulan bahwa butir-butir pernyataan yang dapat digunakan untuk mengukur variabel (Y) yaitu 10 item. Untuk itu item-item tersebut dapat digunakan dalam pengujian regresi.

Uji Reliabilitas

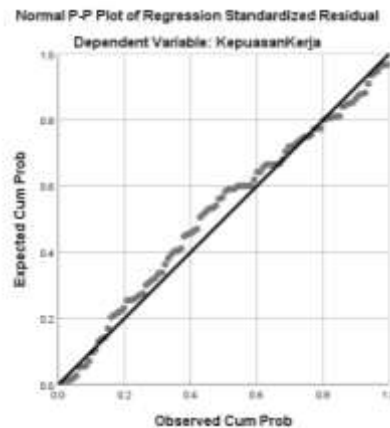
Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Tahun 2026

Variabel	Cronbach's Alpha	Uji Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja	0,693	>0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,781	>0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,643	>0,60	Reliabel

Sumber data: Output SPSS yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 yang dilakukan untuk mengetahui nilai cronbach's alpha, maka didapatlah nilai *cronbach's alpha* dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan untuk variabel etos kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Uji Normalitas



Gambar 4.2
Normal Probability Plot

Sumber data: Output spss yang diolah, 2026.

Pada Gambar 4.2 hasil uji normalitas melalui *P-Plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel independen. Menurut Ghazali (2018: 105), berpendapat bahwa “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen)”.

Pada Tabel 4.14 dapat dilihat *tolerance value* di bawah 0,10 atau VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas. Berdasarkan dari Tabel di atas diketahui variabel Etos Kerja(X1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,510 > 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,960 < 10, dan variabel Efikasi Diri memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,510 > 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,960 < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi layak dipakai

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji Glejser, variabel etos kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,563 dan efikasi diri (X2) sebesar 0,065 di mana keduanya > 0,05. Selain uji Glejser, heteroskedastisitas juga dideteksi melalui grafik *scatter plot* antara nilai prediksi (ZPRED) dan nilai residual (SRESID), dengan hasil grafik *scatter plot* titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi

Berdasarkan hasil pengujian, nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,026 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh Etos Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan tidak mengalami autokorelasi, sehingga residual pada model regresi tidak saling berkorelasi

Analisis Regresi Linier

Berdasarkan output analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.20 *coefficients*^a, diperoleh koefisien untuk variabel Etos Kerja sebesar 0,344, dan Efikasi Diri sebesar 0,306 dengan konstanta 15,259 sehingga model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut. $Y = 15,259 + 0,344X_1 + 0,306X_2$

1. Nilai konstanta sebesar 15,259 menunjukkan bahwa jika kedua variabel independen bernilai nol, maka Kepuasan Kerja diprediksi sebesar 15,259. Ini mencerminkan nilai dasar Kepuasan Kerja Karyawan tanpa pengaruh dari Etos Kerja maupun Efikasi Diri
2. Nilai Etos Kerja (X_1) sebesar 0,344 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel efikasi diri (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Etos Kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,344 *point*
3. Nilai efikasi diri (X_2) sebesar 0,306 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel etos kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel efikasi diri (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,306 *point*

Analisis Koefisien Korelasi

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,739 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Etos Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bersifat “kuat”. Nilai *R Square* sebesar 0,546, hal ini mengindikasikan bahwa 54,6% variasi dalam Kepuasan Kerja Karyawan PT Putikayo International di Gunung Sindur dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 45,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,537 memperkuat validitas model, menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi dalam model regresi yang digunakan

Uji Koefisien Determinasi

Diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,546 yang menunjukkan bahwa 54,6% variasi Kepuasan Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja dan Efikasi Diri secara simultan, sedangkan 45,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Berdasarkan output *Coefficients*^a menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,091 > t_{tabel} 1.983$, dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{01} ditolak, dan H_{a1} diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Putikayo International di Gunung Sindur
2. Berdasarkan output *Coefficients*^a menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 9,703 > t_{tabel} 1.983$, dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{02} ditolak, dan H_{a2} diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Efikasi Diri (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Putikayo International di Gunung Sindur

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan output ANOVA menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 60,847 > F_{tabel} 2,69$, dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak, dan H_{a3} diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Putikayo International di Gunung Sindur

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan pada bab IV yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu sebagai berikut: Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 15,058 + 0,637X_1$. Hal ini menunjukkan bahwa Etos Kerja meningkat satu satuan, maka Kepuasan Kerja

Karyawan akan bertambah sebesar 0,637 satuan. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan $t_{hitung} 9,091 > t_{tabel} 1,983$ dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putikayo International di Gunung Sindur. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 22,954 + 0,481X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa jika Efikasi Diri meningkat satu satuan maka, Kepuasan Kerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,481 satuan. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan nilai $t_{hitung} 9,703 > t_{tabel} 1,983$ dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putikayo International di Gunung Sindur. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 15,259 + 0,344X_1 + 0,306X_2$. Koefisien regresi menunjukkan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan Efikasi Diri. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} 60,847 > F_{tabel} 2,69$ dengan Sig. 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif, dan signifikan antara Etos Kerja, dan Efikasi Diri secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putikayo International di Gunung Sindur

Referensi

1. Abdurahman, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
2. Afandi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
3. Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. . Yogyakarta: BPFE.
4. Ardana. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Yogyakarta: Graha Ilmu.
5. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
6. Ginting, D. (2016). *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo .
7. Gomes. (2021). *Organisasi dan Manajemen- Perilaku-Struktur-Proses, terjemahan Djoerban Wahid*. Jakarta : Erlangga.
8. Gradila Apriani, M. I. (2024). *Komunikasi Kelompok Dan Organisasi: Buku Ajar*. Yogyakarta: Pt. Star Digital Publishing, Yogyakarta-Indonesia.
9. Herujito, Y. M. (2001). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
10. Imam, G. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Khaeruman, S. M. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang, Banten : Cv. Aa. Rizky
12. Khasanah, J. S., & Jaya, A. (2023). *Pengantar Manajemen*. Lamongan: Nawala Litera Publishing.
13. Mahardhika, F. d. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
14. Prof. Dr. Durotul Yatimah, M. (2021). *Manajemen Organisasi Non Pemerintah*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
15. Purwaningsari, T., Juniarti, A. T., & Affandi, A. (2022). *Budaya Kerja Mutu Pelayanan Puskesmas*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
16. Purwanto, S., Supangat, Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., Sunardi. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Agam, Sumatera Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
17. Rivai, V. (2014). *Pelatihan Kerja Karyawan "EdisiRevisi"*. Jakarta. .
18. Rue, G. T. (2020). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. .
19. Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. .
20. Suharsimi, A. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
21. Terimajaya, I. W., Hildawati, Haryono, G., Judijanto, L., Munizu, M., Waty, E., Suharyanto. (2024). *Prinsip-Prinsip Manajemen (Fondasi Kesuksesan Organisasi Modern)*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
22. Yatimah, D. (2021). *Manajemen Organisasi Non Pemerintah*. Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia.
23. Ajeng Sismala Dewi, E. C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bridgestone Sumatera Rubber Estate . Jurnal Penelitian Manajemen Akuntansi Berkala Ilmiah .
24. Alian Rohani, R. D. (2026). Pengaruh Etos Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Media Wahana Ekonomika.
25. Alif Nurfitriah, A. I. (2026). Pengaruh Self Efficacy dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SD di Kecamatan Ketanggungan Kabupaten Brebes. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan .
26. Arikunto, P. D. (2013). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
27. Dodi Prasada1, L. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aqiqah Express Ciputat Tangerang Selatan . Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
28. Dr. Capt. Hari Kurniawanto Ssi.T., S. M. (2024). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kebumen, Jawa Tengah: PT Baca Disini Media Internasional.
29. Dwi Purnama Sari1, Y. I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Adiradinamika Multi Finance Tbk Taluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Journal of Management and Business Students.
30. Febi Tri Yulianto1), F. Z. (2025). Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis .
31. Febianty Mira Gunawan*, R. F. (2022). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PT Ansori Jaya Cikarang Selatan. Bandung Conference Series: Business and Management .
32. Fitri Sabina1, A. Z. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI Tangerang Selatan. Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis .
33. Fitri Sabina1, A. Z. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pengelola Gedung Plaza BNI Tangerang Selatan. Akademik Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis.
34. Hardiana1, R. D., Sobandi2, A., & Hanna Kesya Novita Rain Sagala3, M. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Softskill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XI Jurusan Akuntansi SMKN 3 Bandung Tahun Ajaran 2022/2023. Jurnal Pendidikan Akuntansi dan Keuangan.
35. I Kadek Putrayasa, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar . Jurnal Widya Armita.

36. Izky Caecarani Azhary, Y. S. (2025). Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt The Service Line Jakarta Pusat . Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen .
37. Mawaddah, H. (2019). Analisis Efikasi Diri pada Mahasiswa Psikologi Unimal. Jurnal Psikologi Terapan [JPT] .
38. Melda Wiguna¹, N. R. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Tridi Oasis Group. Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang .
39. mendrofa, F., & Gulo, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Asiatrust Technovima Qualiti Cabang Tangerang. Jurnal Ilmu Manajemen Magister .
40. Mohammad Yahya Arief, M. N. (2020). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. Jurnal Manajemen dan Sains, 7(1), April 2022, 386-392 .
41. Munandar, A. (2021). Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Lembaga Pendidikan Islam . Jurnal Tawadhu .
42. Naomi Darni Enjolina Laia. F. (2026). Pengaruh Efikasi Diri Dalam Berkariir Dan Impostor Phenomenon Terhadap Pencapaian Karier Pada Mahasiswa Pekerja Di Universitas Pamulang. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM) .
43. Nurkomala Ningsih, M. 2. (2025). Etos Kerja sebagai Fondasi Kinerja: Studi Mediasi Komitmen Organisasi pada PT Rangga Eka Pratama. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi.
44. Oh, A. &. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(2), 183–193.
45. Putri Ananda Sri Afifah, H. T. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi, Produktivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Senayan Avenue by Ottolima . JSIM: Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan.
46. Purnomo, S., & Putranto, A. T. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani. Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora, 3(2), 259-266.
47. Rais Dera Pua Rawi, 2. J. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pengguna Layanan Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Sorong. Jurnal Perkusi.
48. Rofiq Noorman Haryadi, D. S. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius.
49. Sandra Dwi Rapianti¹, R. A. (2025). Pengaruh Etos Kerja Dan Etika Terhadap Karier Seseorang Di Dunia Kerja Modern. Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi .
50. Silvianis Anjelina Zalogo, A. S. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adhya Adhikari Gemilang (Yoku Yatta Medan). SKENA BISNIS
51. Suratno^{1*}, M. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Efikasi Diri dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional . Management Studies and Entrepreneurship Journal .
52. Susanti, F. ., & Aesah, S. . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 101–104.
53. Tania Yuliandina, D. A. (2023). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Resiliensi Mahasiswa Lulusan Tahun Akademik 2021/2022 Di Kabupaten Karawang. Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang .
54. Tri Nada Nisrina¹, R. P. (2023). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa . Jurnal Pembelajaran dan Pengembangan Diri .
55. Yoel Melsaro Larosa¹, M. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi .