JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL
Volume 7. No 3. July 2025
E-ISSN: 2656-4378 *P-ISSN:* 2655-5689
https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/index,

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis Pada Efektivitas Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM di Kabupaten Bantul

Finna Rahma Mukharomah
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: rahmafinna4@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how the Bantul Regency Personnel and Human Resources Development Agency's work effectiveness is impacted by work ethic, motivation, and democratic leadership style. Quantitative research is the methodology employed in this study. A questionnaire was used to gather study data, and the SPSS version 25 program and computer aid were used for analysis. There were 50 respondents in the Bantul Regency Personnel and Human Resources Development Agency's sample. Findings from this research indicate that while work motivation and democratic leadership style have no discernible impact on job performance, work ethic has a favorable and significant impact. Work effectiveness is positively and simultaneously impacted by work ethic, work motivation, and democratic leadership style.

Keywords: *Work Ethic, Work Motivation, Democratic Leadership Style, Work Effectiveness*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan demokratis. Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, dan program SPSS versi 25 dan bantuan komputer digunakan untuk analisis. Sampel penelitian ini terdiri dari 50 responden dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bantul.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja dan gaya kepemimpinan demokratis tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja, namun etos kerja memiliki dampak yang baik dan signifikan. Efektivitas kerja dipengaruhi secara positif dan simultan oleh etos kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis..

Kata kunci: Work Ethic, Work Motivation, Democratic Leadership Style, Work Effectiveness

PENDAHULUAN

Sumber daya yang memiliki emosi, keterampilan, keinginan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan kerja adalah SDM (sumber daya manusia) (Setyaningsih, 2021). Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh keberadaan dari sumber daya manusia. Organisasi harus memiliki nilai yang lebih tinggi daripada organisasi lain. Organisasi dikatakan berhasil jika dapat menekankan keunggulannya dibandingkan dengan organisasi lain dengan dapat menarik atensi lebih. Namun, pemimpin yang melihat bahwa sumber daya dapat dikelola sesuai dengan kebutuhan organisasi adalah pemimpin yang sukses. Untuk meningkatkan efektivitas kerja setiap karyawan, suatu organisasi wajib mengatur dari manajemen sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin demi kemajuan dan keberhasilan proses pada masing-masing individu.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bantul bertanggung jawab atas pengendalian dan pelaksanaan dari fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pelatihan/*training*, dan pendidikan di bawah bupati setempat. Akibatnya organisasi harus mendukung dan menerapkan kualitas kerja yang bagus dari masing-masing anggotanya. Beberapa faktor dapat memengaruhi produktivitas kerja, salah satunya adalah etik atau etos kerja. Seseorang yang mempunyai nilai etos kerja yang tinggi merasa senang dengan pekerjaan mereka dan mendapatkan hasil yang mereka hasilkan, sehingga mereka selalu bersemangat untuk memimpin suatu organisasi. Agar kehidupan organisasi aman, teratur, dan lancar, setiap anggota harus memiliki prinsip kerja. Etos kerja menurut (Yusuf & Fauziah, 2022) adalah prinsip yang ditanamkan di dalam pribadi yang terdiri dari etika, sikap, dan prinsip nilai yang membentuk karakter individu, di mana kepribadian suatu individu dapat ditunjukkan melalui kata-kata dan tindakan. Seorang pekerja harus mempunyai etos kerja yang tinggi, persoalan ini sangat penting pada pekerjaan dan dapat meningkatkan hasil pekerjaan untuk mencapai tujuan. Organisasi membutuhkan motivasi kerja dan nilai etos kerja, yang dapat memengaruhi dalam produktivitas kegiatan. Keinginan suatu individu untuk melaksanakan sesuatu dalam mencapai *goals* atau tujuan dikenal sebagai motivasi (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dorongan untuk mencapai tujuan seseorang berasal dari dalam dirinya sendiri. Pemimpin organisasi memiliki peran yang sangat penting dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Kesuksesan seseorang sebagai pemimpin dapat diukur dari kemampuan mereka untuk memajukan organisasi dan melindungi kepentingan individu yang mereka pimpin. Semua negara dan organisasi menginginkan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan suatu organisasi menuju arah yang lebih baik. Menurut Ardiansyah dan Trisnawati (2021), gaya kepemimpinan demokratis juga disebut gaya partisipatif, di mana anggota organisasi diharapkan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan lebih cenderung berkomitmen terhadap tujuan dan tujuan organisasi. Pendekatan gaya partisipatif tidak memungkinkan manajer untuk mengambil keputusan, tetapi dengan menggunakan pendekatan ini, mereka dapat memahami situasi dan

kondisi dalam organisasi untuk membantu mereka membuat keputusan yang tepat tentang mempertahankan suatu organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etos Kerja

Menurut Somantri (2022), etos kerja menunjukkan bahwa meskipun masing-masing memiliki definisi yang berbeda, mereka pada dasarnya berfokus pada sikap dasar manusia. Karena setiao wadah membutuhkan komitmen serta kerja keras yang tinggi dalam setiap anggotanya, setiapp anggota harus memiliki etos yang tinggi agar visi dapat berkembang dan bersaing dengan organisasi lain. Setiap wadah organisasi yang ingin maju maju harus melibatkan anggotanya untuk kinerja suatu organisasi, dan setiap anggota harus memiliki etos kerja yang tinggi. Individu atau kelompok masyarakat yang memiliki prinsip kerja yang kuat akan mendorong perbuatannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut (Oupen & Yudana (2020) adalah sekumpulan kekuatan energi (multiplisitas kebutuhan, dorongan, dan naluri) yang muncul dari dalam dan luar diri individu dan berfungsi untuk melakukan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan dan menentukan bentuk, intensitas, durasi, dan arah dari perilaku individu tersebut. Motivasi kerja yang mampu memotivasi orang untuk bertindak, yang dapat mengakibatkan tercapainya tujuan tertentu atau terpuaskannya masalah psikologis tertentu. Motivasi kerja merupakan konsep multidimensi. Motivasi intrinsik bergantung pada pilihan individu untuk memprediksi perilakunya (salah satunya dapat berupa komitmen), sedangkan motivasi ekstrinsik bergantung pada persepsi seseorang terhadap lingkungan kerja (misalnya keadilan gaji atas pekerjaan yang dilakukan). dalam mengendalikan proses dan mekanisme. psikologis, di mana orang dibentuk dan berkomitmen terhadap tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan, membuat rencana untuk mencapai tujuan, mengalokasikan sumber daya pribadi dan sosial untuk berbagai kemungkinan aktivitas, mengatur pemikiran, perilaku dan pengaruh untuk mencapai tujuan (Oupen & Yudana, 2020)

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis menurut pendapat Nines & Oktarini (2021) gaya penyelenggaraan pemerintahan demokratis adalah cara dan ritme seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahannya dan masyarakat, dengan cara membagi tugas kepada bawahannya dan membagi tugas secara merata dan adil. Kemudian tugas-tugas tersebut dipilih, hal ini dilakukan secara terbuka dianjurkan antar bawahan berdiskusi mengenai kedudukannya terhadap tugas-tugas yang akan dibicarakan. Bawahan yang paling bawah sekalipun mempunyai kemungkinan untuk mengajukan usul dan diakui hak-haknya, sehingga terjadi kebulatan suara perjanjian bersama. Karton (2011) dalam Amrizal & Sofyan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis berpusat pada rakyat dan memberikan arahan yang baik kepada anggotanya. Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu.

Efektivitas Kerja

Dalam suatu industri, konsep efektivitas memberikan gambaran tentang seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuannya. Keefektivan dapat dikaitkan dengan pencapaian tujuan yang direncanakan sebelumnya atau sebaliknya dengan hasil aktual. Efektivitas lebih terfokus pada evaluasi hasil proses, yang kemudian diperoleh hasil yang dapat diobservasi. Efektivitas kerja adalah cara agar pekerjaan selesai sebelum batas waktunya. Efektivitas kerja adalah cara agar pekerjaan selesai sebelum batas waktunya. Artinya baik atau tidaknya kinerja suatu kegiatan tergantung pada kegiatan yang dilakukan, cara pelaksanaannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan (Nofrialdi *et al*. 2023).

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Etos Kerja dan Efektivitas Kerja

Etos kerja terdiri dari etika, sikap, dan nilai-nilai yang membentuk karakter individu, di mana kepribadian suatu individu bisa ditunjukkan melalui kata-kata dan tindakan. Seorang pekerja wajib mempunyai etos kerja yang bagus karena etos kerja berpengaruh dalam hal pekerjaan dan dapat membantu mencapai tujuan pekerjaan (Yusuf & Fauziah, 2022). Riset yang sudah dilakukan oleh (Nugraha, 2021) menemukan maksud dari etos kerja dapat memengaruhi efektivitas kerja. Penelitian lain (Fajar Adi Saputro *et al*. 2023) juga mendefinisikan nilai etos kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja.

H1: Etos kerja berdampak positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja

Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk bertindak (Oupen & Yudana, 2020). Meskipun ada pendapat bahwa motivasi harus berasal dari luar, faktanya telah menjadi lebih jelas bahwa ada kekuatan yang berbeda yang mendorong setiap orang. Untuk mencapai tujuan organisasi, kita harus mempengaruhi karyawan kita untuk menyesuaikan motivasi mereka dengan kebutuhan organisasi. Dalam maksud diberikan kepada orang lain atau diri sendiri, motivasi kerja adalah sugesti atau motivasi. Karyawan atau anggota yang termotivasi adalah mereka yang aktif dan ingin menyelesaikan tugas perusahaan. Studi sebelumnya (Husaeni *et al*. 2021) menunjukkan hasil motivasi kerja memengaruhi efektivitas kerja. Studi lain (Syifananda Putri Fianta *et al*. 2021) menunjukkan hasil motivasi kerja memengaruhi efektivitas kerja secara positif.

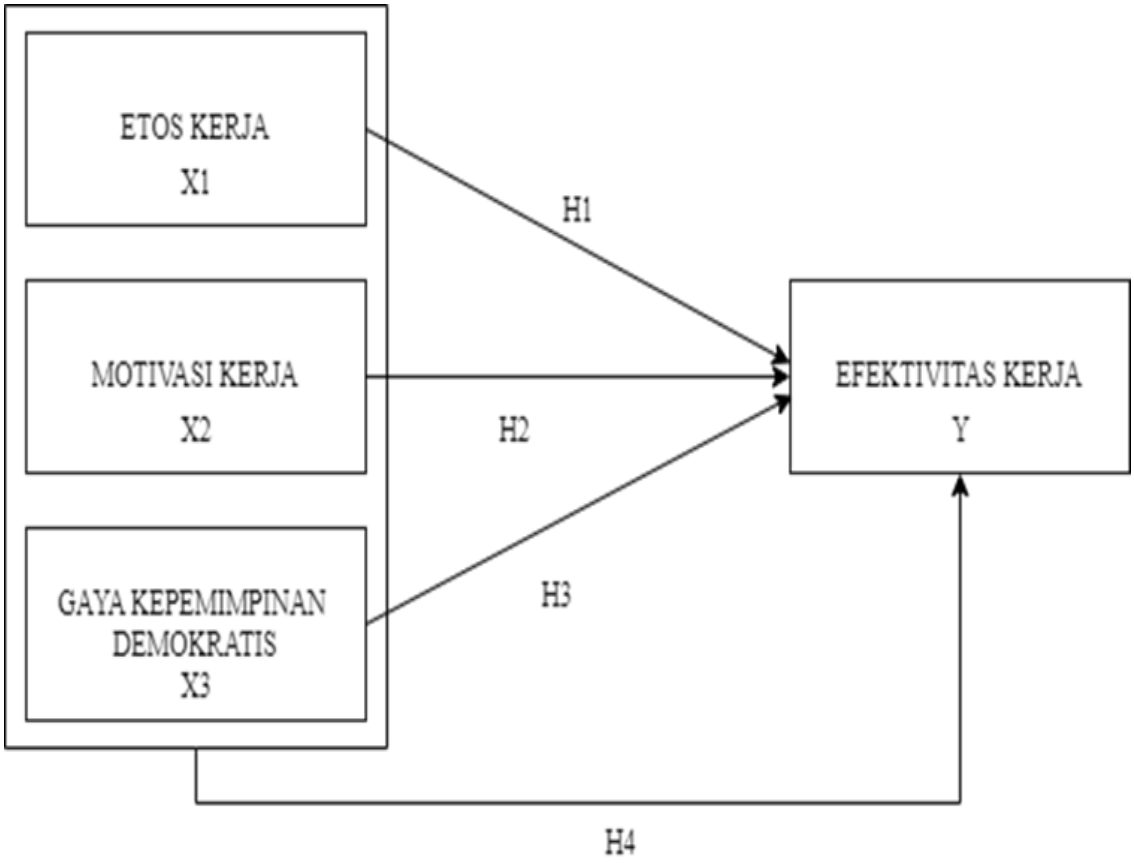
H2: Motivasi kerja berdampak secara positif signifikan terhadap efektivitas kerja

Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Efektivitas Kerja

Kecenderungan para pemimpin untuk memaksakan diri, berbanding terbalik dengan gaya kepemimpinan demokratis yang menekankan partisipasi anggotanya. Kepemimpinan seperti inni tidak menggunakan kekuatan yang dimilikinya untuk membuat keputusan akhir dan memerintah kepada bawahannya; sebaliknya, ia meminta masukan dan pendapat dari anggotanya tentang hasil akhir yang akan dibuat. Pemimpin memotivasi bawahannya untuk menilai diri mereka sendiri agar mereka selalu dapat memperbaiki pendapat mereka. Bawahan juga didorong untuk mengemban tanggung jawab yang besar dan meningkatkan keterampilan dan pengendalian diri (Leunupun *et al*. 2021).

Penelitian sebelumnya oleh NA Hasyim (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis berdampak positif pada efisiensi kerja. Penelitian lain (Nurpati, 2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis juga berdampak baik pada efisiensi kerja.

H3: Gaya kepemimpinan demokratis berdampak secara positif signifikan terhadap efektivitas kerja



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan melalui metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan menentukan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap tingkat kerja suatu pekerja. Riset ini menggunakan uji asumsi klasik, uji instrumen, dan analisis data dengan regresi linear sederhana, uji-t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Kuesioner didistribusikan kepada 50 responden, dan masing-masing dari mereka dianggap layak untuk penelitian dengan ketentuan responden adalah orang yang bekerja di BKPSDM. Instrumen dalam pengujian dapat dilihat dibawah ini di tabel 1.

Tabel 1. Pernyataan Item

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Pernyataan
1.	Etos Kerja (X1) (Sondari *et al*. 2024)	1. Kerja Keras	a. Ketika saya bekerja, saya lebih fokus pada hasil akhir daripada waktu yang dihabiskan b. Saya berusaha untuk terus bekerja dengan semangat tinggi meskipun menghadapi hambatan dalam prosesnya
		2. Disiplin	a. Saya selalu memastikan bahwa saya mematuhi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku ditempat kerja b. Saya selalu berusaha untuk menaati pedoman yang telah ditetapkan dalam pekerjaan saya
		3. Jujur	a. Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melakukan kecurangan b. Saya merasa bahwa bekerja dengan jujur membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan
		4. Tanggungjawab	a. Saya selalu berusaha menjaga komitmen saya pada amanah yang diberikan b. Saya merasa sikap profesionalisme saya dapat dicerminkan dari tanggung jawab dalam pekerjaan
		5. Rajin	a. Saya selalu memastikan untuk memeriksa ulang pekerjaan saya sebelum menyerahkannya b. Saya selalu fokus dan serius ketika menjalankan setiap tanggung jawab dari pekerjaan saya

		6. Tekun	a. Saya terus berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan tuntas dan tepat waktu b. Saya terus bekerja keras meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan dalam pekerjaan
2.	Motivasi Kerja (Waruwu, 2023)	1. Kebutuhan fisik	a. Saya merasa bahwa pendapatan sudah sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang saya lakukan b. Bonus prestasi yang diberikan oleh dinas mendorong saya untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target
		2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan	a. Saya merasa bahwa kondisi kerja di dinas ini mendukung keselamatan dan kesejahteraan karyawan b. Saya merasa aman bekerja di dinas ini karena adanya tunjangan kecelakan kerja yang memadai
		3. Kebutuhan sosial	a. Saya selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis b. Dalam menyelesaikan masalah dilakukan secara musyawarah
		4. Kebutuhan pengakuan	a. Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik karena dinas memberikan insentif berupa bonus kinerja b. Pelatihan yang diselenggarakan oleh dinas membantu saya mengembangkan keterampilan dan bakat
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	a. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memungkinkan saya untuk memaksimalkan keterampilan dan kemampuan saya

			b. Saya senang menerima tantangan baru dalam pekerjaan yang dapat membantu saya berkembang secara professional
3.	Gaya Kepemimpinan Demokratis (Sirumapea & Tampubolon, 2022)	1. Tim membuat keputusan	a. Saya merasa memiliki kesempatan yang cukup untuk memberikan masukan sebelum keputusan penting diambil b. Saya merasa didengarkan ketika saya menyampaikan pandangan atau pendapat saya dalam diskusi tim
		2. Mengakui potensi setiap anggotanya	a. Saya mendapatkan dukungan dan bimbingan yang memadai dari mentor atau atasan dalam pengembangan karir saya b. Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri membuat saya lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.
		3. Mendengar kritik, saran/ pendapat dari bawahan	a. Saya merasa aman untuk mengemukakan pendapat dan ide ditempat kerja b. Saya merasa di dengarkan ketika memberikan masukan atau saran kepada atasan saya
		4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya	a. Saya merasa bahwa komunikasi antar anggota tim berjalan dengan efektif dan jelas b. Saya merasa di dukung oleh rekan-rekan tim saya dalam menyelesaikan tugas-tugas
4.	Efektivitas Kerja (Naue, 2021)	1. Kuantitas kerja	a. Saya sanggup menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang sudah ditetapkan b. Saya merasa bahwa dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik setiap hari
		2. Kualitas kerja	a. Saya merasa bahwa kualitas pekerjaan dapat

		membantu menjaga kepuasan pelanggan atau pengguna jasa b. Saya merasa bahwa ketelitian dalam bekerja meningkatkan kepercayaan atasan atau rekan kerja terhadap saya
	3. Pemanfaatan waktu	a. Saya selalu menetapkan prioritas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan b. Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas penting terlebih dahulu sebelum mengerjakan hal-hal yang kurang mendesak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebagian besar responden pengujian ini adalah laki-laki, yang merupakan 52 % dari sampel. Mereka sebagian besar berusia antara 21 dan 35 tahun, memiliki gelar diploma, 98% sudah menikah, dan memiliki rentang waktu kerja terpanjang dari 1 hingga 10 tahun. Tabel 1 menunjukkan karakteristik data responden penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Jenis kelamin	**Total**	(%)
Laki-Laki (L)	26	52%
Perempuan (P)	24	48%
Usia		
<20 Tahun	1	2%
21-35 Tahun	29	58%
36-50 Tahun	17	34%
>50 Tahun	3	6%
Status		
Sudah Menikah	49	98%
Belum Menikah	1	2%

Pendidikan		
SMP/Sederajat	0	0%
SMA/Sederajat	10	20%
D1/D2/D3/D4	25	50%
S1/S2/S3	15	30%
Lama bekerja		
1-10 Tahun	23	46%
11-20 Tahun	17	34%
>21 Tahun	10	20%

Hasil Uji Validitas

Uji validitas pada riset ini memakai metode *corrected item-total correlation*. Uji signifikan dilaksanakan dengan perbandingan dari nilai r hitung dalam degree of freedom (df=n-2) yang ditemukan dalam riset ini (df=50-2,df=48), dan didapat nilai r table 0.2787 dan signifikasi Alpha (a) adalah 5% atau r hitung > r table.

Hasil dari uji validitas sebelumnya menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan mempunyai r hitung > r tabel (df=50-2,df=48) yaitu 0.2787. Kemudian, item pernyataan dalam riset ini dinyatakan valid dan bisa dianggap layak dijadikan alat yang akurat untuk mengukur data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam riset ini, untuk menentukan konsisten atau tidaknya dilakukan dengan uji statistik dengan memakai *Cronbach's Alpha*. Alat tersebut dinyatakan reliabel apabila skornya > 0,60.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	***Cronbach's Alpha***	**Nilai Kritis**	**Keterangan**
Etos Kerja	0.845	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.864	0.60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.672	0.60	Reliabel
Efektivitas Kerja	0.702	0.60	Reliabel

Hasil dari uji reliabilitas data di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Non-standard Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81139084
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.067
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Distribution of the test is normal.

b. Computed using the previously mentioned data.

c. Correction of Lilliefors Significance.

d. This is a lower limit on the actual relevance.

Dapat diketahui bahwa hubungan antara etos kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis dengan efektivitas kerja memiliki nilai asymp sig-nya adalah 0.200 > 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Tabel 5. Uji Multikolonieritas

		Collinearity Statistics		
	Model	Tolerance	VIF	Hasil
1	Etos Kerja	0.957	1.044	Non Multikolonieritas
	Motivasi Kerja	0.939	1.065	
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	0.964	1.037	

a. Dependent Factor: Efektivitas Kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Non-standard Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	5.743	2.574		2.231	.031
	TOTAL X1	-.037	.036	-.151	-1.044	.302
	TOTAL X2	-.049	.035	-.203	-1.391	.171
	TOTAL X3	-.006	.054	-.015	-.107	.915

a. Dependent Factor: Abs_res

Hasil menunjukkan adanya nilai signifikan variable independen di atas 0.05 dalam uji *Park* heteroskedastisitas yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

UJI HIPOTESIS

1. Uji-T

Tabel 7. Uji-T

Coefficients[a]

Model		Non-standard Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	13.770	5.003		2.752	.008
	TOTAL Etos Kerja(X1)	.188	.069	.373	2.712	.009
	TOTAL Motivasi Kerja(X2)	-.036	.068	-.074	-.532	.597
	TOTAL Gaya Kepemimpinan Demokratis(X3)	.117	.105	.152	1.112	.272

a. Dependent Factor: TOTAL Y

Berdasarkan data tabel 12 dinyatakan:

a. Etos Kerja

Variabel etos kerja dengan efektivitas kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.712. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai t tabel > dari nilai sig. 0,009 (2.712 > 2,014) sementara berdasarkan perhitungan nilai sig diketahui 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis 1 menyatakan etos kerja terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (H1 diterima).
Efektivitas kerja dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan efektivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2.712 dan nilai t tabel > dari nilai sig. 0,009 (2.712 > 2,014). Selain itu, berdasarkan nilai sig 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 menunjukkan bahwa etos kerja berdampak positif pada efektivitas kerja (H1 diterima).

b. Motivasi Kerja

Hasil di atas menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan efektivitas kerja. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar -532, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai t tabel < dari nilai sig. 0, 597 (-532 < 2,014). Namun, berdasarkan fakta bahwa nilai perhitungan sig adalah 0,05, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja (H2 ditolak).

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Efektivitas kerja tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,112, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai t tabel < dari nilai sig 0,964 (1,112 < 2,014). Namun, berdasarkan nilai sig 0,05 yang diketahui, hipotesis 3 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak terbukti berdampak positif pada efektivitas kerja (H3 ditolak).

2. Uji-F

Tabel 8. Uji-F

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31.944	3	10.648	3.047	.038[b]
Residual	160.776	46	3.495		
Total	192.720	49			

a Dependent Factor: TOTAL Y

b. Forecasting Factors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Uji-F menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis memengaruhi efektivitas kerja secara simultan, dengan tingkat secarra signifikan 0,038 < 0,05.

3. Uji Determinasi (R2)

Tabel 9. Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407[a]	.166	.111	1.870

a. Forecasting Factors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

b. Dependent Factor: TOTAL Y

Pada tabel 4.21 memperlihatkan data Adjusted R Square adalah 0,166 atau 16,6 %. Menurut data ini, dapat dinyatakan bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen sebesar 16,6%, dan variable lain yang tidak diteliti dalam studi ini memengaruhi bagian tersisa (100%-16,6%=83,4%).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil studi menunjukkan data bahwa komponen etos kerja memengaruhi dari komponen produktivitas kerja di BKPSDM Kabupaten Bantul. Sesuai dengan nilai sig.0,009 < 0,05 atau dilihat dari nilai t hitung (2,712 > 2,014) t tabel. Hasil deskriptif dari jawaban responden menunjukkan pada variabel etos kerja menyatakan nilai rata-rata responden 4,32 berada pada kategori sangat setuju. Ini juga diperkuat oleh penelitian seperti Rosiyany Rahmawati (2020), Nugraha (2021), dan Fajar Adi Saputro *et al*. (2023), yang menemukan bahwa etos kerja berdampak positif pada efektivitas kerja. Etos kerja adalah dasar yang mendukung efektivitas kerja dalam organisasi. Pegawai yang memiliki etika kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, disiplin, dan dedikasi terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk memenuhi tugas, tetapi juga memiliki rasa bangga terhadap hasil kerja mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Dalam konteks lembaga, etos kerja yang baik sangat penting karena fungsi utamanya ialah mengatur manajemen sumber daya manusia, yang merupakan nilai yang sangat penting bagi pemerintah. Dengan pegawai yang memiliki etos kerja tinggi, proses pengelolaan dan pengembangan pegawai dapat berjalan lebih efektif, mendukung reformasi birokrasi, dan menciptakan sistem kerja yang lebih efisien. Namun, untuk mempertahankan etos kerja yang baik, organisasi juga perlu memberikan perhatian pada faktor-faktor pendukung, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan terhadap prestasi pegawai, dan pelatihan yang relevan. Dengan pendekatan yang komprehensif, dampak positif etos kerja terhadap efektivitas kerja dapat dimaksimalkan, tidak hanya pada individu tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hasil riset ini menemukan bahwa etos kerja yang dipegang oleh anggota di BKPSDM Kabupaten Bantul sangat memengaruhi tingkat efektivitas pekerjaan mereka. Seseorang dengan nilai kerja yang tinggi selalu bersemangat untuk memimpin suatu organisasi karena mereka senang dengan pekerjaan mereka dan hasilnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil studi memperlihatkan bahwa tidak ada hubungan antara efektivitas kerja dan motivasi kerja di BKPSDM Kabupaten Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig.0,597 > 0,05 atau dilihat dari nilai thitung (-532< 2,014) ttabel. Bisa dilihat dari hasil deskriptif jawaban responden pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa nilai rata-rata responden 4,30 berada pada kategori sangat setuju. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (F Bagis ,2023) , (M Ardiansyah, 2023), (Y Hakimah ,2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja, meskipun penting, bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan efektivitas kerja. Efektivitas kerja mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti sistem manajemen yang diterapkan, keterampilan pegawai, budaya organisasi, atau bahkan lingkungan kerja yang memberikan dukungan.

Motivasi kerja tinggi tanpa dukungan dari sistem dan struktur yang tepat bisa jadi kurang efektif dalam meningkatkan kinerja. Sebagai contoh, pegawai yang termotivasi tetapi tidak memiliki sumber daya, pelatihan, atau arahan yang jelas mungkin tidak dapat mengoptimalkan kinerja mereka, karena hal tesebut, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat komponen lain yang secara langsung mendukung efektivitas kerja. Hasil penelitian ini juga membuka peluang untuk melakukan analisis lebih mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja dapat diintegrasikan dengan elemen organisasi lain agar memberikan dampak yang lebih nyata. Hal ini mencakup pengkajian tentang pengelolaan kinerja, penetapan tujuan yang realistis, serta insentif yang relevan untuk menciptakan keseimbangan antara motivasi dan produktivitas.

Hasil studi menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan faktor penting dalam menentukan dampak. Kondisi internal dan eksternal pegawai BKPSDM Kabupaten Bantul dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya, efektivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan dan kompetensi daripada motivasi untuk bekerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil studi memperlihatkan gaya kepemimpinan demokratis tidak memengaruhi produktivitas pegawai di BKPSDM Kabupaten Bantul. Sesuai dengan sig.0,272 > 0,05 atau dinyatakan dari nilai t-hitung (1,112 > 2,014) t tabel. Bisa dilihat dari hasil deskriptif jawaban responden pada variabel gaya kepemimpinan demokratis menyatakan bahwa nilai rata-rata responden 4,17 berada pada kategori setuju. Hal ini mencerminkan bahwa Sebagian besar pegawai ikut serta dalam implementasi gaya kepemimpinan demokratis. Namun, hasil riset menunjukkan gaya kepemimpinan demokratis belum mampu meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan, meskipun karyawan setuju untuk menerapkan gaya kepemimpinan ini. Studi sebelumnya oleh Nur (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis tidak berdampak signifikan pada kinerja pekerjaan di PT Berita Kota Makassar. Kepemimpinan demokratis melibatkan pegawai berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan memberikan kebebasan untuk menyuarakan pendapat mereka. Studi

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini tidak selalu berdampak langsung pada produktivitas kerja, meskipun gaya kepemimpinan ini sering dianggap efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Ini dapat terjadi karena sejumlah komponen lain yang mempengaruhi produktivitas kinerja, sama seperti tugas yang jelas, manajemen waktu, keterampilan individu, dan ketersediaan sumber daya. Dalam organisasi dengan tekanan tinggi atau beban kerja yang kompleks, gaya kepemimpinan yang demokratis mungkin tidak efektif. Untuk meningkatkan efektivitas kerja, penting bagi pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel dan situasional, menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan organisasi dan kondisi pegawai. Selain itu, organisasi juga perlu memperkuat sistem kerja yang mendukung, seperti pelatihan yang relevan, sistem evaluasi kinerja yang jelas, serta pemberian insentif yang sesuai. Penelitian ini juga menjadi pengingat bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk semua situasi. Mengombinasikan gaya kepemimpinan demokratis dengan gaya lain, seperti kepemimpinan transformasional atau transaksional, mungkin lebih efektif dalam menciptakan sinergi yang mendorong efektivitas kerja secara keseluruhan.

Kesimpulan dari hasil studi ini, gaya kepemimpinan demokratis bukan sebuah faktor penting dalam menentukan dampak itu sendiri. Kondisi internal dan external pada pegawai di BKPSDM Kabupaten Bantul dapat juga dipengaruhi oleh hal lain, komponen lain juga dapat memengaruhi efektivitas kerja, seperti berkolaborasi, kualitas tim dan ketersediaan sumber daya bukan karena gaya kepemimpinan demokratis.

4. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja

Dengan hasil nilai sig.0,009 < 0,05 dan memiliki t hitung (2,712 >2,014) t tabel, memperlihatkan etos kerja berdampak positif signifikan terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu berdasarkan tabel 4.12 kriteria terendah pada sangat tidak setuju 0% serta kriteria tertinggi di EK11 4,46%, etos kerja pada pegawai BKPSDM Kabupaten Bantul bagus, sehingga akan memberikan pengaruh besar pada efektivitas kerja.

Motivasi kerja memiliki nilai sig. 0,597 > 0,05 dan t hitung (-532 < 2,014) t tabel, menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu berdasarkan tabel 4.13 kriteria terendah pada sangat tidak setuju 0% serta kriteria tertinggi sangat setuju di MK4 4,38%, motivasi kerja pada BKPSDM Kabupaten Bantul kurang maksimal dan memungkinkan dipengaruhi oleh adanya faktor lain dari eksternal dan internalnya.

Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai nilai sig. 0,272 > 0,05 dan memiliki nilai t hitung (-532 < 2,014) t tabel, menjelaskan pada gaya kepemimpinan demokratis tidak memengaruhi secara penting terhadap efektivitas kerja. Oleh karena itu berdasarkan tabel 4.14 kriteria terendah pada sangat tidak setuju 0% serta kriteria tertinggi sangat setuju di GK8 4,24%, gaya kepemimpinan demokratis pada BKPSDM Kabupaten Bantul kurang maksimal, kemudian memungkinkan dipengaruhi oleh adanya faktor lain dari external dan internalnya.

Berdasarkan data yang didapat, disimpulkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis semua berdampak positif, dan meningkatkan efektivitas kerja. Uji F, menunjukkan bahwa nilai Fhitung (3,047 > 2,53) Ftabel dan nilai sig.0,038 < 0,05 sehingga diketahui signifikan.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan penelitian yang dilakukan pada BKPSDM Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa etos kerja memengaruhi efektivitas kerja secara signifikan, ebih tinggi etos kerja seseorang, lebih baik mereka melakukan pekerjaan mereka. Sebaliknya, tidak ada bukti bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis secara terpisah berpengaruh pada seberapa efektif pegawai bekerja. Sebaliknya, bukti ini menunjukkan bahwa ketika ketiga komponen ini jika digabungkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

SARAN

Sehubungan dengan dari hasil dan pembahasan riset, berikut masukan yang dapat disampaikan:

1. Pegawai BKPSDM Kabupaten Bantul

   Harapannya untuk memperbaiki etos kerja yang tinggi pada setiap pegawai, diharapkan variabel motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang demokratis lebih diperhatikan, dengan kurangnya motivasi dalam bekerja dan gaya kepemimpinan yang demokratis seorang pegawai memungkinkan akan memberikan dampak yang kurang baik. Riset ini diproyeksikan dapat membantu pegawai BKPSDM Kabupaten Bantul mempertimbangkan beberapa situasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan yang belum dimiliki oleh para pegawai tergambar dari hasil riset yang memperlihatkan bahwa motivasi atau semangat dalam bekerja dan gaya kepemimpinan demokratis kurang berpengaruh pada efektivitas kerja itu sendiri.
2. Peneliti selanjutnya

   Penulis menyarankan peneliti di bidang yang sama untuk menambahkan indikator lain yang dapat memengaruhi efektivitas kerja dan mendukung teori-teori yang didasarkan pada penelitian terdahulu untuk memperdalam hasil akhir dari studi ini. Selain itu, dapat ditambahkan variasi tambahan yang dapat dilakukan uji coba, dan sampel dapat ditambahkan untuk meningkatkan akurasi dalam hasil penelitian kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarita, m. H., simatupang, s., & candra, v. (2020). Efek mediasi motivasi atas hubungan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas kehutanan upt. Kesatuan pengelolaan hutan wilayah ii. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah), 3(2), 168–178*. Https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196

Ardiansyah, F., & Trisnawati, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Komitmen terhadap Kinerja Fungsionaris BEMFEB UNESA 2021 di Masa Pandemi

Covid-19. *Journal of Office Administration : Education and Practice, 1(3), 321–339.* https://doi.org/10.26740/joaep.v1n3.p321-339

Arifin, A., Echdar, S. E., & Maryadi, M. (2022). PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA KABUPATEN JENEPONTO. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 11(4), 367–376.* https://doi.org/10.37476/jbk.v11i4.3116

Derajat, S. P., Alfarizi, A. W., Manajemen, P., & Manajemen, P. (2022). MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWANMELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ALBA BAJA. 3(2).

Dua, I. L., & Rumerung, J. J. (n.d.). KAJIAN EFISIENSI DAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BIDANG ADMINISTRASI PADA PT. MANADO MEDIA GRAFIKA.

Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 9(1), 61.* https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1517

Fajar Adi Saputro, Ahmad Jauhari, & Nur Hidayati. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPPKAD) Kota Kediri. *Journal of Creative Student Research, 1(5), 101–111.* https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i5.2671

Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Gafur, A. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Peningkatan Etos Kerja Guru PAI. 5.

Husaeni, F., Herlina, E., & Kartika, R. (2021a). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis). 3.

Khairunnisa, R. M., & Norisanti, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemipinan Demokratis Dan Pengawasan Melekat Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. 8(2).

Magnum, D. N. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Yayasan Nurul A'la.

Naue, A. S. (n.d.). PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PEMBERIAN BONUS TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA UD. SEHAT INDAH KOTA GORONTALO.

Nines, N. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Prestasi Kerja Karyawan UD. Percetakan Suci di Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 1(2).

Nofrialdi, R., Bimas Saputra, E., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Internet of Things: Analisis Efektivitas Kerja, Perilaku Individu dan Supply Chain. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital, 1(1), 1–13.* https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i1.17

Nur, MMF. 2020. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Berita Kota Makassar [disertasi]: Makassar: Universitas Bosowa.

Nurpati, B. (n.d.-a). MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN KERJA DI KELURAHAN DUREN JAYA KOTA BEKASI.

Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia, 11(1), 34–43*. https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167

Pps, J., Hasyim, N. A., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PANDAAN MIGAS DI PANDAAN. *Jurnal Manajerial Bisnis, 3(1), 77–89*. https://doi.org/10.37504/jmb.v3i1.358

Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 51*. https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6787

Rosiyany Rahmawati, Nana Darna, Elin Herlina (2020). (n.d.). Pengaruh Etos Kerja Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis)

Saman, M. (2022). DAMPAK ETOS KERJA DAN KOMUNIKASI TRHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI RAWAS.

Sari, S. W., Alfisah, E., & Wicaksono, T. (n.d.). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA MEUBEL PURNAMA MARTAPURA.

Setyaningsih, R. (n.d.). TEORI DAN MODEL PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM MENURUT AHMAD FATAH YASIN. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6.

Sirumapea, E. P., & Tampubolon, L. H. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT PERDANA. 14(2).

Somantri, R. F. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR Di Wilayah Kota Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Digital Business, 2(2), 1–8*. https://doi.org/10.17509/ijdb.v2i2.51879

Sondari, S., Hidayat, T., Suparman, A., & Persadani, F. (2024). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAROEN POKPHAND BEKASI. *The World of Business Administration Journal*. https://doi.org/10.37950/wbaj.v5i2.1889

Syifananda Putri Fianta, Mei Retno Adiwati, & Endang Iryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis), 5(2), 543–552*. https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.746

Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(1), 344.* https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i01.p18

Valianti, R. M. (n.d.). MOTIVASI DAN PENGARUHNYA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. SIGMA UTAMA PALEMBANG.

Waruwu, M. H. (2023). PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. RED BASKET INDONESIA. *Jurnal Ilmiah METADATA, 5(2), 292–316.* https://doi.org/10.47652/metadata.v5i2.385

Yusuf, I., & Fauziah, H. (2022). PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA. 07.