

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINTANG SIDORAYA DI MAMBAL BADUNG

I Wayan Cahaya Putra¹, I G NG A Gede Eka Teja Kusuma², I Komang Oka Permadi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
wayanmupeng@gmail.com

ABSTRACT

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kewajibannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik. Penelitian ini dilakukan oleh PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung. Sampel penelitian berjumlah 38 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Data yang dikumpulkan menggunakan wawancara, kuesioner, observasi, dan telaah pustaka. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etos kerja. Kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung akan meningkat jika etos kerja semakin kuat. Kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan di PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja. Kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik. Kinerja karyawan di PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung meningkat dengan meningkatnya motivasi intrinsik.

Kata kunci : etos kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal yang penting. Artinya, sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan agar kelancaran operasional perusahaan semakin meningkat. Kinerja karyawan ditentukan oleh kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu, serta melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kewajibannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai hal. Menurut Kasmir (2019), “kemampuan dan keahlian, pengetahuan, tujuan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kebahagiaan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, gaji, dan disiplin kerja merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja.” Menurut Amiruddin (2019), “etos kerja merupakan semangat kerja yang merupakan kualitas yang dimiliki oleh individu atau sekelompok individu yang bekerja.” Etos kerja didasarkan pada pandangan etika dan pekerjaan yang dijunjung tinggi, yang ditunjukkan melalui keuletan dan perilaku nyata di tempat kerja. “Etos kerja yang kuat sangat penting bagi organisasi karena dapat

meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya membantu mereka menyelesaikan tugas secara efisien” (Priansa, 2014).

Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2018) “dapat diartikan sebagai penggunaan manajemen untuk menegakkan aturan-aturan organisasi.” Tujuan dari disiplin kerja pada hakikatnya juga untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin diri. Hal ini akan membantu karyawan terhindar dari pelanggaran aturan-aturan organisasi dan memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan lancar dan mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019). “Karena setiap orang memiliki keinginan bawaan untuk melakukan sesuatu, maka motivasi intrinsik diartikan sebagai suatu motivator yang muncul atau bekerja tanpa memerlukan rangsangan dari luar” (Sardiman, 2019). Melalui motivasi intrinsik, karyawan termotivasi untuk bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang bermutu dan menyadari kewajibannya.

PT. Bintang Sidoraya adalah sebuah perusahaan dagang yang bergerak di bidang distribusi (distributor) air minum yang berada di kabupaten Badung, Bali. Air minum yang didistribusikan oleh perusahaan ini diperoleh dari PT. Aqua Investama yang berada di Mambal, Badung. PT. Bintang Sidoraya mendistribusikan air minum ke beberapa toko-toko maupun swalayan yang ada di Provinsi Bali. kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung salah satu dapat dilihat dari pencapaian target penjualan. Target penjualan dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1
Data Penjualan Air Minum PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung
Tahun 2021-2023

No	Tahun	Penjualan (unit)		Presentase (%)
		Target (galon)	Realisasi (galon)	
1	2021	1.400.000	1.201.200	85%
2	2022	1.400.000	1.291.680	92%
3	2023	1.400.000	1.257.810	89%
Total		4.200.000	3.750.690	89%

Sumber : PT.Bintang Sidoraya Mambal (2024)

Berdasarkan tabel 1, dijelaskan bahwa selama tiga tahun terakhir rata-rata pencapaian target 89%. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Disamping target tidak tercapai masih banyaknya keluhan konsumen yaitu lambatnya pengiriman air minum. Belum maksimalnya kinerja karyawan diperkirakan disebabkan oleh etos kerja. Disamping itu karyawan tidak mampu bekerjasama dengan teman kerja, serta masih ada karyawan yang tidak memiliki sikap jujur dan kurang teliti saat menyelesaikan pekerjaan.

Dalam upaya mencapai keberhasilan, kinerja karyawan yang efektif harus dimotivasi oleh disiplin kerja dan etos kerja yang kuat. Tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung menunjukkan adanya disiplin kerja. Karena tingkat ketidakhadiran rata-rata 3,25% lebih dari 3%, maka tingkat ketidakhadiran tersebut dianggap tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kurangnya disiplin karyawan di PT. Bintang Sidoraya di Mambal karena banyak pekerja yang terus meminta cuti karena masalah pekerjaan yang tidak mendesak, dan pekerja lainnya terus tidak masuk kerja tanpa alasan.

Motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung masih kurang, yang dapat dilihat dari kurangnya keinginan karyawan belajar untuk menambah kemampuannya, kurangnya kesadaran karyawan tentang pentingnya tugas yang

harus diselesaikan, serta rendahnya keinginan karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan.

Permasalahan mengenai etos kerja tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Megawati & Ampauleng (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etika kerja.” Begitu pula dengan penelitian Suryanti (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur. Menurut penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etika kerja.” Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Maro & Hermayanti (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.” Ilmuwan Sukmawati dkk. menemukan hal yang sebaliknya (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian, kinerja karyawan secara signifikan dan sebagian dipengaruhi secara negatif oleh etika kerja.”

Permasalahan mengenai disiplin kerja tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian tersebut menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan”. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Antika & Dwiridotjahjono (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur”. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan aturan di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Penelitian Lestari dan Afifah (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja.” Peneliti Muna & Isnawati (2022) menghasilkan temuan yang berbeda, dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, menurut temuan penelitian, yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang negatif dan dapat diabaikan.”

Permasalahan mengenai motivasi intrinsik tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lamato & Rahman (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai. Studi ini menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat dorongan intrinsik mereka.” Demikian pula, sebuah studi yang dilakukan oleh Potu et al. (2021) diterbitkan dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat dorongan intrinsik mereka.” Namun hal ini bertentangan dengan temuan Jannah (2017), yang penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Hasil penelitian menyatakan motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait dengan “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung”.

LITERATUR

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Sejak diperkenalkan oleh Locke pada tahun 1969, teori penetapan tujuan yang menyatakan bahwa perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh dua kognisi telah menarik perhatian dalam kaitannya dengan berbagai kesulitan dan masalah organisasi. Menurut “gagasan ini, seseorang dapat memilih tujuan tindakannya di masa mendatang, dan tujuan-tujuan ini akan memengaruhi perilaku orang tersebut. Teori Penetapan Tujuan menyatakan bahwa orang memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan terdorong untuk mencapai tujuan-tujuan ini” (Srimindarta, 2012). Jadi, ada hubungan yang kompleks antara *goal setting theory*, etos kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya menentukan jumlah dan kualitas output-nya (Ariska, 2018). Kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan sukses. “Hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, atau tentang bagaimana seorang individu diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut” (Sutrisno, 2016). Menurut Mangkunegara (2018), “indikator-indikator kinerja karyawan terdiri dari: kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan inisiatif.”

Etos Kerja

Priansa (2018) menjelaskan bahwa “yang dimaksud dengan etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.” Menurut Khasanah, dkk (2018), “etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.” Menurut Priansa (2018), “indikator etos kerja yang profesional antara lain: tanggung jawab, semangat, kerjasama, kejujuran dan kecermatan.”

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan : “kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku”, (Triyaningsih, 2019). “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan” (Hasibuan, 2019). Metrik berikut dikembangkan untuk menilai disiplin kerja: (Hasibuan, 2019): “ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.”

Motivasi intrinsik

Menurut Mudjiman (2018) “motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri untuk menguasai sesuatu kompetensi guna mengatasi masalah.” Menurut Sardiman (2019) “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk

melakukan sesuatu.” Menurut Uno (2018) “indikator motivasi intrinsik yaitu: minat, hasrat ingin belajar, *ego involvement*, tujuan untuk diakui.”

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pekerja suatu lembaga dapat lebih memahami cara mereka bekerja keras jika mereka memiliki etos kerja yang kuat. “Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja didalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi” (Hardiansyah, 2017).

“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Keihin Indonesia merupakan judul penelitian yang telah diselesaikan oleh Suryadi dan Karyono pada tahun 2022. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan yang baik dan substansial antara etika kerja dengan kinerja karyawan.” “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung” adalah nama proyek penelitian yang dilakukan oleh Risma dan Arwiah (2022). Dalam penelitian tersebut ditemukan korelasi yang kuat dan positif antara etos kerja dan kinerja. Pada judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang”, Mahirah & Setiani (2022) melakukan penelitian. Dalam penelitian ini, kami menemukan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada judul “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, Purwanti dkk. (2019) telah melakukan penelitian. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etika kerja, menurut hasil penelitian.” Peneliti Sondari et al. yang berjudul “Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Charoen Pokphand, Kabupaten Bandung ini selesai pada tahun 2023. Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Analisis teoritis dan hasil penelitian mendukung pendapat berikut:

H₁ : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kehadiran disiplin kerja sangat penting karena merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rofi (2012), dalam “lingkungan yang disiplin, karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.” Dua hal yang dapat dilakukan untuk membuat karyawan berkinerja lebih baik adalah dengan lebih memperhatikan disiplin di tempat kerja dan meningkatkan peraturan bagi karyawan. Mempertahankan rutinitas yang ketat di tempat kerja sangat penting jika Anda ingin karyawan Anda produktif dan efektif.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parta, dkk. (2023), dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan besar terhadap kinerja karyawan.” Penelitian yang dilakukan oleh Aromega, dkk. (2019), dengan judul “penelitian Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. Disiplin di tempat kerja, menurut penelitian, merupakan faktor kunci dalam meningkatkan hasil.” Penelitian yang dilakukan oleh Istifadah & Santoso (2019), dengan judul “penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Menurut penulis

studi, disiplin di tempat kerja memiliki dampak besar pada produktivitas.” Penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Sitorus (2022), dengan judul “penelitian Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.” Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2023), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.” Hipotesis berikut dapat diajukan berdasarkan temuan studi dan aspek teoritis:

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan

Sardiman (2019), “motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Pekerja yang memiliki motivasi intrinsik memiliki kesadaran diri karena mereka tahu apa yang perlu mereka lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses, dan mereka bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.” Kemampuan untuk memenuhi persyaratan dasar berkorelasi langsung dengan tingkat kesadaran diri karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja tinggi dalam pekerjaan.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana, dkk. (2019), dengan judul “penelitian Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang.” Tingkat motivasi intrinsik yang tinggi terbukti memiliki efek yang baik dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayah, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah di Kalibaru.” Studi tersebut menemukan bahwa motivasi intrinsik berhubungan positif dengan kinerja karyawan pada tingkat yang lebih rendah daripada yang diperkirakan sebelumnya. Metta (2021), dengan judul “penelitian Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jovan Technologies. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang kuat dan signifikan secara statistik antara motivasi intrinsik dengan produktivitas kerja.” Penelitian yang dilakukan oleh Potu, dkk. (2019), dengan judul “penelitian Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang baik dan signifikan secara statistik antara dorongan intrinsik dan produktivitas di tempat kerja.” Penelitian yang dilakukan oleh Putri & Iryanti (2022), dengan judul “penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. Penelitian ini menemukan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik, kinerja mereka akan meningkat.” Penelitian berjudul "Penelitian Adinugroho et al. (2021) “penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi intrinsik.” Hipotesis berikut dapat diajukan berdasarkan temuan penelitian dan studi teoritis:

H₃ : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada “PT. Bintang Sidoraya yang berlokasi di jalan raya Raya Mambal, Kecamatan Abiansema, Kabupaten Badung.” Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah etos kerja, disiplin kerja, “motivasi intrinsik dan kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung.” Karena terdapat 38 karyawan dalam organisasi tersebut, pendekatan pengambilan sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini. Ketika setiap anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh. “Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”, (Sujarweni, 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi di perpustakaan. Analisis regresi linier berganda dilakukan terhadap data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Selain itu, penelitian ini dapat memperkirakan lintasan hubungan dan mengukur seberapa dekat kedua pihak tersebut “variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan dan variabel bebas yaitu Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Motivasi intrinsik (X3).”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Setiap butir soal uji validitas instrumen penelitian yang menyangkut variabel penelitian, khususnya etos kerja, disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan, terbukti valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item-Total Correlation untuk semua soal lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian menghasilkan nilai alpha Cronbach sebesar 0,837 untuk motivasi intrinsik, 0,790 untuk disiplin kerja, dan 0,650 untuk etos kerja. Untuk semua variabel, koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Temuan penelitian ini mendukung penggunaan variabel-variabel tersebut sebagai alat penelitian karena reliabilitasnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	<i>Unstandardized Residual</i>
N	38
Test Statistic	0,166
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,220

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1, nilai tanda tangan Asymp. ditampilkan dalam hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test. Mengingat (2-tailed) $0,220 > 0,05$, variabel tersebut dapat dianggap terdistribusi secara teratur.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Etos Kerja	0,568	1,759	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,482	2,075	Bebas multikolinearitas
Motivasi Intrinsik	0,642	1,557	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa “tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi karena nilai toleransi variabel independen yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik $> 0,10$ dan nilai VIF kurang dari 10.”

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja	0,798	Bebas gejala heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,871	Bebas gejala heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik	0,743	Bebas gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa, “jika dibandingkan dengan residual absolut (ABRES), nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Nilainya adalah 0,743 untuk motivasi intrinsik, 0,871 untuk disiplin kerja, dan 0,798 untuk etika kerja.” Berdasarkan temuan ini, model regresi sesuai untuk digunakan dalam memprediksi variabel dependen karena tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menilai “pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Sidoraya Star di Mambal Badung.”

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,419	1,256		-0,331	0,742
Etos Kerja	0,392	0,092	0,362	4,260	0,000
Disiplin Kerja	0,378	0,087	0,399	4,324	0,000
Motivasi Intrinsik	0,261	0,062	0,336	4,205	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = -0,419 + 0,392X_1 + 0,378X_2 + 0,261X_3$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa:

$a = -0,419$ menunjukkan bahwa “apabila nilai dari etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi intrinsik (X_3) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada PT. Bintang Sidoraya Di Mambal Badung akan meningkat sebesar -0,419 satuan.”

$b_1 = +0,392$ berarti “apabila etos kerja (X_1) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan disiplin kerja (X_2) dan motivasi intrinsik (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,392 satuan. Artinya setiap peningkatan etos kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya Di Mambal Badung.”

$b_2 = +0,378$ berarti apabila “disiplin kerja (X_2) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan etos kerja (X_1) dan motivasi intrinsik (X_3) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,378 satuan. Artinya setiap peningkatan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya Di Mambal Badung.”

$b_3 = +0,261$ berarti apabila “motivasi intrinsik (X_3) dinaikkan satu satuan (1) sedangkan etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,261 satuan. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya Di Mambal Badung.”

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Tabel 6
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,928 ^a	0,861	0,848	0,80591

Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 6 terlihat nilai korelasi (R) sebesar 0,928 yang berada pada rentang 0,80 sampai dengan 1,000 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung berkorelasi kuat dengan etos kerja, disiplin kerja dan dorongan intrinsik.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Nilai R^2 yang dimodifikasi sebagaimana ditentukan pada Tabel 6 adalah 0,848 atau 84,8%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung memiliki variansi sebesar 84,8% pada hubungan antara etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,2% merupakan faktor tambahan di luar model penelitian.

Hasil Uji t (t-test)

Temuan uji-t dengan perhitungan menggunakan SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut berdasarkan Tabel 5:

1. Nilai t_{hitung} untuk “variabel etos kerja sebesar 4,260 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.”

2. Nilai t_{hitung} untuk “variabel disiplin kerja sebesar 4,324 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.”

3. Nilai t_{hitung} untuk “variabel motivasi intrinsik sebesar 4,205 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.”

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dengan nilai t sebesar 4,260 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000, maka hasil uji t “pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Kecamatan Mambal Badung” lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung.”

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif yaitu akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung dikarenakan semakin tingginya etos kerja karyawan. Ada empat indikasi yang menunjukkan adanya etos kerja yang meningkat, yaitu: “tanggung jawab, semangat, kerjasama dan kejujuran dan kecermatan.” Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Suryadi & Karyono (2022), Risma & Arwiah (2022), Mahirah & Setiani (2022), Purwanti, dkk. (2019), Sondari, dkk. (2023), “menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.” Ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan etos kerja yang lebih kuat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t yang dilakukan terhadap “pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sidoraya Star di Mambal Badung menghasilkan nilai t sebesar 4,324 dan nilai t signifikan sebesar 0,000.” Kedua nilai tersebut tidak lebih besar dari nilai ambang batas yang sebenarnya yaitu 0,05. Jadi, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung.”

Hal ini menunjukkan dampak yang positif, yaitu kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya disiplin kerja di PT. Sidoraya Star Mambal Badung. Terdapat empat faktor yang menunjukkan adanya peningkatan disiplin kerja, yaitu: “ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.” Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Parta, dkk. (2023), Aromega, dkk. (2019), Istifadah & Santoso (2019), Kurnia & Sitorus (2022), Sari (2023) mengatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.”

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk “pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pada PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung adalah 0,000, yang secara signifikan lebih rendah dari ambang batas signifikansi 0,05, dan nilai t sebesar 4,205.” Dengan demikian, H1 diterima sedangkan H0 ditolak. Artinya bahwa “motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung.”

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik “Motivasi yang ada di PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung maka semakin baik pula kinerja karyawan.” Motivasi intrinsik yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: “minat, hasrat ingin belajar, *ego involment* dan tujuan untuk diakui.” Temuan dari penelitian ini menguatkan temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulana, dkk. (2019), Hidayah, dkk. (2022), Metta (2021), Potu, dkk. (2019), Putri & Iryanti (2022), Adinugroho, dkk. (2021) mengatakan “motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.” Ini berarti kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi intrinsik.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan selanjutnya, “etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung.” Pada “PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung, disiplin kerja berpengaruh baik dan cukup besar terhadap kinerja karyawan.” Semakin kuat etos kerja karyawan maka semakin tinggi pula “kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung.” Pada “PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung, kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya disiplin kerja yang baik. Di PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi intrinsik.” Pada “PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung”, Ketika pekerja memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, kinerja mereka akan lebih baik.

Limitasi

Salah satu kekurangan penelitian ini adalah penelitian ini hanya terbatas pada “PT. Bintang Sidoraya di Mambal Badung.” Diharapkan peneliti selanjutnya akan memperluas cakupan penelitian. Hanya tiga faktor etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik yang menjadi subjek penelitian ini. Penelitian selanjutnya merekomendasikan untuk menyertakan lebih banyak faktor.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho, I., Rasyid, R. A., & Hernawati, H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 346-361.
- Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Surabaya: CV. Penerbit Qiara Media.
- Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. Reslaj: *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(2), 516-527.
- Ariska, D. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Hidayah, N., Banyuwangi, G., Timur, J., Hidayat, B., Banyuwangi, G., Timur, J., ... & Timur, J. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan koperasi syariah di kalibaru. *EKOSIANA Jurnal Ekonomi Syari Ah*, 9(1), 46-63.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259-263.
- Jannah, N. W. L. U., & Endratno, H. (2017). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 17(1), 42-54.
- Kasmir, S.E., M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kurnia, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sicepat Ekspres Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Lamato, R. M., & Rahman, W. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Multi Finance Cabang Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 129-141.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(01), 93-110.
- Mahirah, A. M., & Setiani, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum Dan Pranata Sosial Islam*, 4(2), 457-472.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Penerbit Refika Aditam
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Maulana, F. H. (2019). Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Megawati, M., & Ampauleng, A. (2020). Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Metta, T. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.

- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(8), 1751-1771.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: alfabeta
- Purwanti, I. P. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
- Putri, B. A., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ufo Elektronik Di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9).
- Putri, V. R. D., & Iryanti, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Rajawali Agro Fertilizer Gresik. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 455-460.
- Potu, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2).
- Risma, G., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(1), 30-36.
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik Dan Supply Chain (BLOGCHAIN)*, 3(1), 11-17.
- Sari, N. P. T. R. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Harris Hotel. *Emas*, 4(8), 1877-1888.
- Sondari, S., Hidayat, T., Suparman, A., & Persadani, F. (2023). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Charoen Pokphand Bekasi. *The World of Business Administration Journal*.
- Srimindarti, C. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85-95.
- Suryanti, E. (2020). Pengaruh Etos Kerja Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(1), 27-41.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Triyaningsih, D., & Pangestu, E. R. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).