E-ISSN: 3025-0994
Halaman 10930-10943
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Etika Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Integritas Karyawan Di PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual

Aiman Hakim[1], Mohamad Duddy Dinantara[2]

[1,2] Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
e-mail: aimnhkm068@gmail.com, dosen00818@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja dan etos kerja terhadap integritas karyawan di PT. Ambara Karya Pradana pada Divisi Purna Jual. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data mencakup uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,886 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $Y = 6{,}773 + 0{,}601X_1 + 0{,}373X_2$. Hasil uji t menunjukkan bahwa etika kerja ($t_{\text{hitung}} = 2{,}799 > t_{\text{tabel}} = 1{,}677$) dan etos kerja ($t_{\text{hitung}} = 2{,}995 > t_{\text{tabel}} = 1{,}677$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap integritas karyawan. Selain itu, hasil uji F menunjukkan $F_{\text{hitung}} = 86{,}248 > F_{\text{tabel}} = 3{,}20$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa etika kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap integritas karyawan di PT. Ambara Karya Pradana Divisi Purna Jual.

Kata Kunci : Etika Kerja; Etos Kerja; Integritas Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work ethics and work ethos on employee integrity at PT. Ambara Karya Pradana in the After-Sales Division. This type of research is associative with a quantitative approach. A total sampling technique was employed, involving the entire population of 50 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results showed a correlation coefficient of 0.886 and a coefficient of determination (R^2) of 0.786. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 6.773 + 0.601X_1 + 0.373X_2$. The t-test results indicated that work ethics ($t_{count} = 2.799 > t_{table} = 1.677$) and work ethos ($t_{count} = 2.995 > t_{table} = 1.677$) partially have a positive and significant effect on employee integrity. Furthermore, the F-test result showed $F_{count} = 86.248 > F_{table} = 3.20$. Thus, it can be concluded that work ethics and work ethos simultaneously have a significant effect on employee integrity in the After-Sales Division at PT. Ambara Karya Pradana.

Keywords: *Work Ethics; Work Ethos; Employee Integrity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Menurut Hasibuan (2019:2) “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien” dengan demikian manajemen sebagai ilmu karena pada dasarnya manajemen sendiri adalah

suatu ilmu yang bisa dipelajari dan dipraktikan sedangkan manajemen sebagai seni memiliki arti bahwa dalam mempraktikannya membutuhkan skil kemampuan atau keterampilan.

Pada hakikatnya, menurut Jessica & Dewi (2024:84) sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakan di sebuah organisasi adalah sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Karena sejatinya menurut Dinantara & Marisa (2025:47) salah satu faktor yang sangat memengaruhi dan membuat suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang efektif yaitu memiliki pegawai yang berkualitas. Dengan demikian tujuan tidak mungkin tercapai meskipun di dalam perusahaan tersebut memiliki alat yang canggih sedemikian rupa. Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, menurut Wiwin & Lia (2024:225) perusahaan dituntut tidak hanya untuk unggul dalam aspek teknologi dan modal, tetapi juga dalam mengelola sumber daya manusianya karena dalam persaingan yang semakin kompetitif, aspek dan faktor pendukung yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia.

Tabel *Error! No text of specified style in document.*.**1. Pra-Survei Integritas Karyawan**

Tabel Pra-Survei Pengaruh Etika Kerja dan Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual				
No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
Y	Integritas Karyawan	Ya	Tidak	20
1	Saya menyampaikan informasi pekerjaan apa adanya, termasuk ketika terjadi kesalahan atau kendala.	17	3	
2	Saya menjaga kesesuaian antara komitmen yang saya sampaikan dengan tindakan yang saya lakukan dalam pekerjaan.	20	0	
3	Saya melaksanakan tugas dan wewenang yang diberikan tanpa menyalahgunakannya untuk kepentingan pribadi.	20	0	
4	Saya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi tekanan target atau situasi sulit.	7	13	
5	Saya bersedia menerima konsekuensi dan melakukan perbaikan atas hasil kerja yang belum sesuai harapan.	10	10	
Prosentase (%)		74%	26%	100 %

Sumber : Data pra-survei

Berdasarkan pra-survei yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Desember 2025 terhadap 20 responden di PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual, ditemukan bahwa masih terdapat permasalahan terkait integritas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban **tidak** sebesar **26%** dari keseluruhan tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang disusun berdasarkan indikator integritas karyawan dan disebarkan melalui tautan pra-survei. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai integritas dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kondisi ini terlihat lebih jelas pada **butir pernyataan nomor 4 (empat)**, yaitu *"Saya tetap berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun menghadapi tekanan target atau situasi sulit."* Pada pernyataan tersebut hanya **7 (tujuh) responden (35%)** yang menjawab *ya,* sedangkan **13 responden (65%)** menjawab *tidak.* Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan untuk mempertahankan kualitas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi tekanan target maupun kondisi kerja yang menantang. Padahal, kemampuan untuk tetap bekerja secara konsisten, bertanggung jawab, dan tidak mengabaikan standar pekerjaan dalam situasi sulit merupakan salah satu wujud dari integritas yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Apabila kondisi ini

terus berlanjut, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja karyawan di PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual.

Tabel *Error! No text of specified style in document.*.**2. Pra-Survei Etika Kerja**

Tabel Pra-Survei Pengaruh Etika Kerja dan Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual				
No.	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
X_1	Etika Kerja	Ya	Tidak	
1	Saya menjaga kepercayaan yang diberikan organisasi dengan tidak menyalahgunakan informasi atau kewenangan.	20	0	20
2	Saya bertindak secara jujur dan transparan sehingga rekan kerja dapat mempercayai keputusan yang saya ambil.	17	3	
3	Saya mematuhi standar etika dan aturan organisasi meskipun tidak ada pengawasan langsung.	16	4	
4	Saya mempertimbangkan dampak etis dari setiap keputusan sebelum bertindak, terutama yang memengaruhi orang lain.	4	16	
5	Saya menolak tindakan yang bertentangan dengan prinsip moral meskipun berpotensi menguntungkan secara pribadi.	14	6	
Prosentase (%)		71%	29%	100%

Sumber: Data pra-survei

Berdasarkan pra-survei yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Desember 2025 terhadap 20 responden di PT. Ambara Karya Pradana pada Divisi Purna Jual, ditemukan bahwa masih terdapat permasalahan terkait etika kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban **tidak** sebesar **29%** dari keseluruhan tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang disusun berdasarkan indikator etika kerja dan disebarkan melalui tautan pra-survei. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai etika kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini terlihat paling menonjol pada **butir pernyataan nomor 4 (empat)**, yaitu "Saya mempertimbangkan dampak etis dari setiap keputusan sebelum bertindak, terutama yang memengaruhi orang lain." Pada pernyataan tersebut hanya **4 (empat) responden (20%)** yang menjawab ya, sedangkan **16 responden (80%)** menjawab tidak. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum terbiasa mempertimbangkan aspek etika sebelum mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun yang berdampak pada rekan kerja, pelanggan, atau perusahaan. Padahal, kemampuan mempertimbangkan konsekuensi etis sebelum bertindak merupakan salah satu unsur penting dalam membangun etika kerja yang baik, karena setiap keputusan yang diambil tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap keberlangsungan organisasi. Apabila kondisi tersebut tidak segera diperbaiki, maka berpotensi menimbulkan pengambilan keputusan yang kurang bertanggung jawab, menurunkan kepercayaan antarpegawai, serta berdampak pada kualitas pelayanan dan citra PT. Ambara Karya Pradana pada Divisi Purna Jual.

Tabel Error! No text of specified style in document.**.3. Pra-Survei Etos Kerja**

Tabel Pra-Survei Pengaruh Etika Kerja dan Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual.				
No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Responden
X_2	Etos Kerja	Ya	Tidak	

1	Saya memahami tanggung jawab pekerjaan saya dan melaksanakannya secara konsisten sesuai aturan yang berlaku.	19	1	20
2	Saya tetap menunjukkan antusiasme dan energi positif dalam bekerja meskipun menghadapi tekanan atau target tinggi.	8	12	
3	Saya memiliki kemauan untuk belajar dan mengambil inisiatif tanpa harus selalu menunggu instruksi atasan.	12	8	
4	Saya mampu mengelola waktu dan sumber daya secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang optimal.	18	2	
5	Saya aktif mengembangkan wawasan dan keterampilan kerja agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan kerja.	13	7	
Prosentase (%)		70%	30%	100 %

Sumber: Data pra-survei

Berdasarkan pra-survei yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Desember 2025 terhadap 20 responden di PT. Ambara Karya Pradana pada Divisi Purna Jual, ditemukan bahwa masih terdapat permasalahan terkait etos kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya jawaban **tidak** sebesar **30%** dari keseluruhan tanggapan responden terhadap lima pernyataan yang disusun berdasarkan indikator etos kerja dan disebarkan melalui tautan pra-survei. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini terlihat pada **butir pernyataan nomor 2 (dua)**, yaitu *"Saya tetap menunjukkan antusiasme dan energi positif dalam bekerja meskipun menghadapi tekanan atau target tinggi."* Pada pernyataan tersebut sebanyak **8 (delapan) responden (40%)** menjawab *ya,* sedangkan **12 responden (60%)** menjawab *tidak.* Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kesulitan untuk mempertahankan semangat, motivasi, dan sikap positif ketika menghadapi tekanan pekerjaan atau target yang tinggi. Padahal, etos kerja yang baik tercermin dari kemampuan individu untuk tetap memiliki komitmen, antusiasme, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun berada dalam kondisi yang menantang. Apabila kondisi ini terus berlangsung, maka dapat berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, kualitas pelayanan kepada pelanggan, efektivitas pencapaian target perusahaan, serta menghambat peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan di PT. Ambara Karya Pradana pada Divisi Purna Jual.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Manajemen telah memiliki banyak makna yang sebagaimana telah disebutkan oleh para ahli. Menurut Supomo (2019:1) manajemen dianggap sebagai seni menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus membutuhkan ilmu dan teknik agar kegiatan organisasi tidak menimbulkan pemborosan dan dehumanisasi.. Dalam pelaksanaannya pengelolaan manajemen, seorang manager membutuhkan banyak dukungan dari berbagai pihak karena pada dasarnya menurut Siagian (2021:16) “manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.” selain itu, Handoko (2019:31) berpandangan bahwa manajemen dipandang sebagai suatu proses (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian) untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan sumber daya organisasi. Sedangkan pengertian manajemen lainnya menurut Hamali, dkk (2019:1) manajemen dapat disimpulkan sebagai seni ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang atau mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Pengertian Etika

Menurut Wicaksono & Oktoviani (2025:3) etika secara etimologis berasal dari bahasa Yunani *"ethos"* yang berarti adat istiadat atau kebiasaan yang baik. Istilah ini berkaitan erat dengan moral yang berasal dari bahasa Latin *"mos"* (jamak: *"mores"*) yang juga berarti adat istiadat atau cara hidup seseorang dalam melakukan perbuatan baik serta menghindari tindakan buruk. Sebagai suatu disiplin ilmu, menurut Weruin (2019:313) etika merupakan cabang filsafat yang mengkaji secara kritis mengenai tindakan manusia, khususnya dalam menentukan mana yang baik dan mana yang buruk berdasarkan ajaran moral. Sejalan dengan itu, menurut Ernawan (2016:3) etika bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia, baik yang bermoral maupun tidak, guna menghasilkan pertimbangan yang rasional serta rekomendasi yang dapat diterima oleh individu maupun kelompok. Lebih lanjut, menurut Magnis (2025:14) etika juga dipahami sebagai refleksi kritis terhadap nilai-nilai moral yang terwujud dalam sikap dan pola perilaku manusia, baik secara individu maupun dalam kehidupan sosial. Dengan demikian, etika bukan sekadar ajaran tentang baik dan buruk, melainkan suatu ilmu yang memberikan landasan berpikir dalam menentukan dan menilai tindakan manusia secara rasional dan bertanggung jawab. Adapun dalam pelaksanaannya etika kerja dijalankan oleh semua komponen manajemen sumber daya manusia karena menurut Lubis, dkk. (2022:221) etika juga diartikan sebagai nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari-hari.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:65) jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk mengertahui hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan menurut Sujarweni (2025:39) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilakukan dalam penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Etika Kerja dan Etos Kerja Terhadap Integritas Karyawan Di PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2021:126) populasi yaitu generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan kriteria yang telah ditetapkan agar bisa dipelajari maupun menarik sebuah kesimpulan yang sesuai. Dalam penelitian ini, PT. Ambara Karya Pradana memiliki 50 Populasi pada Divisi Purna Jual.

Sampel

Menurut Sujarweni (2025:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut Kunto (2019:174) sampel juga merupakan bagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Amin, dkk (2023:18) sampel secara sederhana diartikan sebagai dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian, sehingga dapat digunakan sebagai sumber data untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh yang mana sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila mana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini sejalan dengan Kunto (2019:112) apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sehingga disebut penelitian populasi, dan dalam penelitian ini menjadikan 50 responden sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar *Error! No text of specified style in document.*-1 Hasil Uji

Sumber : Data diolah

Kerangka keputusan Grafik P-P Plot adalah sebagai berikut :

a. Apabila titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.
b. Apabila titik-titik menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Keputusan Grafik P-P Plot, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal dan Grafik Histogram yang menunjukan pola lonceng (bell shaped) dan tidak mengalami kemencengan yang ekstrem.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	6,773	5,276		1,284	,205		
ETIKA KERJA	,601	,215	,439	2,799	,007	,185	5,400
ETOS KERJA	,373	,124	,470	2,995	,004	,185	5,400

a. Dependent Variable: INTEGRITAS KARYAWAN

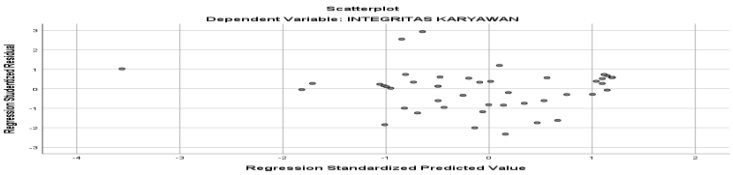
Coefficients[a]

Gambar Error! No text of specified style in document.-2 Hasil Uji Multikolinearitas

Pada Variabel Etika Kerja X1 diperoleh hasil tidak terjadi multikolinearitas dengan perolehan nilai tolerance 0,185 dan nilai VIF 5,400 dengan kerangka keputusan apabila tolerance value > 0.10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada Variabel Etos Kerja X2 diperoleh hasil tidak terjadi multikolinearitas dengan perolehan nilai tolerance 0,185 dan nilai VIF 5,400 dengan kerangka keputusan apabila tolerance value > 0.10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

- **Uji Heteroskedastisitas**



Gambar *Error! No text of specified style in document.*-3 Hasil Uji Heteroskedastisitas-

Sumber : Data diolah IMB SPSS-26 (2026)

Berdasarkan dari hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan dengan IMB SPSS 26 maka diperoleh hasil pesebaran titik-titik pada grafik scatter plot yang tersebar secara acak tanpa memiliki pola yang jelas.

Kesimpulan bahwa model regresi ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dengan kerangka keputusan apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka, grafik menunjukan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

- **Uji Autokorelasi**

Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan IMB SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,886[a]	,786	,777	4,158	1,901

a. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, ETIKA KERJA
b. Dependent Variable: INTEGRITAS KARYAWAN

Sumber : Data diolah IMB SPSS-26 (2026)

Gambar *Error! No text of specified style in document.*-4 Hasil Uji Autokorelasi-Durbin Waston

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson diperoleh nilai DW sebesar 1,901. Dengan jumlah sampel sebanyak 50 dan jumlah variabel independen sebanyak 2, diperoleh nilai dL sebesar 1,462 dan dU sebesar 1,628. Selanjutnya diperoleh nilai 4 − dU sebesar 2,372. Dengan demikian diperoleh model regresi 1, 628 < 1, 901 < 2,372, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi.

Uji Hipotesis

***1.* Uji t**

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,773	5,276		1,284	,205
	X1	,601	,215	,439	2,799	,007
	X2	,373	,124	,470	2,995	,004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah IMB SPSS-26 (2026)

Gambar Error! No text of specified style in document.-5. Hasil Uji T

2. Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2982,558	2	1491,279	86,248	,000[b]
	Residual	812,662	47	17,291		
	Total	3795,220	49			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah IMB SPSS-26

Gambar Error! No text of specified style in document.-6 Hasil Uji F

Pembahasan Penelitian

Dari penelitiam yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh hasil sebagaimana berikut :

Pengaruh Etika Kerja (X_1) Terhadap Integritas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi Y= 0,998+1,181 X_1 yang menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Integritas Karyawan, dimana setiap peningkatan satu satuan Etika Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 1,181 satuan. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,863 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Etika Kerja terhadap Integritas Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 menunjukkan bahwa Etika Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap Integritas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,799 > 1,677) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05), sehingga Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Etika Kerja (X_1) terhadap Integritas Karyawan (Y).

Pengaruh Etos Kerja (X_2) Terhadap Integritas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi Y = 17,517+0,687 X_2 yang menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Integritas Karyawan, dimana setiap peningkatan satu satuan Etos Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 0,687 satuan. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,866 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,750 menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,0% terhadap Integritas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,995 > 1,677) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05), sehingga Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Etos Kerja (X_2) terhadap Integritas Karyawan (Y).

Pengaruh Etika Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) Terhadap Integritas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 6,773+0,601 X_1+0,373 X_2 yang menunjukkan bahwa Etika Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Integritas Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,601 pada variabel Etika Kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Etika Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 0,601 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,373 pada variabel Etos Kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Etos Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 0,373 satuan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan karena memiliki nilai terbesar yaitu 0,601. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,886 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Etika Kerja dan Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa Etika Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 78,6% terhadap Integritas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel (86,248 > 3,20) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Integritas Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Setelah dilakukannya penelitian terkait dengan judul Pengaruh Etika Keja dan Etos Kerja Terhadap Integritas Karyawan Di PT. Ambara Karya Pradana Pada Divisi Purna Jual

diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Integritas Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh persamaan regresi Y=0,998+1,181 X_1 yang menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif terhadap Integritas Karyawan, dimana setiap peningkatan satu satuan Etika Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 1,181 satuan. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,863 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Etika Kerja terhadap Integritas Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,745 menunjukkan bahwa Etika Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,5% terhadap Integritas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,799 > 1,677) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,007 < 0,05), sehingga Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Etika Kerja (X_1) terhadap Integritas Karyawan (Y).
2. Etos Kerja berpengaruh terhadap Integritas Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh persamaan regresi Y = 17,517+0,687 X_2 yang menunjukkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Integritas Karyawan, dimana setiap peningkatan satu satuan Etos Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 0,687 satuan. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,866 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,750 menunjukkan bahwa Etos Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 75,0% terhadap Integritas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 25,0% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel (2,995 > 1,677) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,004 < 0,05), sehingga Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan signifikan antara Etos Kerja (X_2) terhadap Integritas Karyawan (Y).
3. Etika Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Integritas Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda Y = 6,773+0,601 X_1+0,373 X_2 yang menunjukkan bahwa Etika Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Integritas Karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,601 pada variabel Etika Kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Etika Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 0,601 satuan, sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,373 pada variabel Etos Kerja menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Etos Kerja akan meningkatkan Integritas Karyawan sebesar 0,373 satuan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan karena memiliki nilai beta terbesar yaitu 0,470. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,886 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif antara Etika Kerja dan Etos Kerja terhadap Integritas Karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,786 menunjukkan bahwa Etika Kerja dan Etos Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh sebesar 78,6% terhadap Integritas Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai F hitung lebih besar dari F tabel (86,248 > 3,20) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga Ho_3 ditolak dan Ha_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etika Kerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Integritas Karyawan (Y).

Keterbatasan Penelitian

Kendati demikian, penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Peneliti memiliki keterbatasan dalam melaksanakan penelitian ini anatara lain adalah keterbatasan waktu, biaya dan tenaga serta kemampuan peneliti dalam menyusun karya ilmiah ini.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terkadang adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda pada setiap responden.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang terdapat dalam penelitian ini, peneliti memberikan masukan dan saran sebagai berikut :

A. Etika Kerja (X_1)

Pada variabel Etika Kerja terdapat pernyataan yang masih kurang maksimal cenderung lemah yaitu " Saya berusaha bersikap adil kepada rekan kerja tanpa memihak" dimana bobot rata-rata skor hanya memperoleh nilai sebesar 4,16. Dengan demikian peneliti ingin memberikan saran guna meningkatkan etika kerja, maka manajemen PT. Ambara Karya Pradana disarankan untuk melakukan langkah-langkah strategis berikut:

1. Membangun Sistem Pelaporan Pelanggaran Etika (*Whistleblowing System*) yang Anonim dan Aman

   Manajemen harus menyediakan kanal khusus bagi karyawan untuk melaporkan tindakan tidak adil, diskriminatif, atau pemihakan (nepotisme/kronisme) di lingkungan kerja tanpa rasa takut akan intimidasi atau sanksi sosial.
2. Menyusun dan Menyosialisasikan *Code of Conduct* (Pedoman Perilaku) yang Menegaskan Objektivitas Profesional

   Perusahaan perlu merumuskan kembali buku pedoman etika kerja yang secara spesifik melarang adanya perlakuan istimewa berdasarkan kedekatan personal (subjektivitas) dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, maupun pemberian fasilitas kerja.
3. Menerapkan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi Terukur (Misal: *360-Degree Feedback*)

   Untuk memutus rantai perilaku memihak antar-rekan kerja atau antara atasan-bawahan, evaluasi kinerja tidak boleh bersumber dari satu pihak saja, melainkan harus melibatkan penilaian dari rekan sejawat (*peer review*), bawahan, dan atasan secara objektif berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*).
4. Mengadakan Pelatihan Etika Kerja dan *Inclusivity Team Building* secara Berkala

   Perusahaan disarankan membuat program pelatihan yang berfokus pada pentingnya kolaborasi yang sehat, pengelolaan bias tidak sadar (*unconscious bias*), dan bagaimana membangun relasi profesional yang setara antar-karyawan.

B. Etos Kerja (X_2)

Pada variabel Etos Kerja terdapat pernyataan yang masih kurang maksimal cenderung lemah yaitu " saya bersedia mengambil tanggung jawab tambahan ketika dibutuhkan" dan "saya tetap antusias menjalankan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan". dimana bobot rata-rata skor hanya memperoleh nilai sebesar 3,88 Dengan demikian peneliti ingin memberikan saran guna meningkatkan etos kerja, maka manajemen PT. Ambara Karya Pradana disarankan untuk melakukan langkah-langkah strategis berikut:

1. Menyusun Sistem Kompensasi Transparan Atas Beban Kerja Ekstra (Keadilan Distributif)

   Rendahnya keinginan karyawan untuk mengambil tanggung jawab tambahan mengindikasikan perlunya evaluasi pada sistem penghargaan perusahaan. Manajemen disarankan memberikan rekognisi formal yang adil, baik materiil maupun non-materiil (seperti insentif tugas *ad-hoc*, fleksibilitas waktu kerja pengganti, atau poin penilaian karier), bagi mereka yang berkontribusi lebih.
2. Meningkatkan Program Keterlibatan dan Apresiasi Karyawan (*Employee Engagement*)

   Guna memicu antusiasme karyawan saat berada di bawah tekanan kerja tinggi, manajemen PT. Ambara Karya Pradana harus menggeser pola instruksi kaku menjadi

ruang kerja yang kolaboratif. Karyawan perlu diberikan ruang untuk memberikan masukan dalam penyelesaian masalah tim agar merasa memiliki tanggung jawab moral yang sama atas target perusahaan.

3. Mengadakan Pelatihan Manajemen Stres dan Pembentukan Karakter (*Resilience Training*)

Manajemen perlu memitigasi risiko penurunan motivasi akibat tekanan kerja dengan membekali karyawan keterampilan mengelola stres dan emosi. Pelatihan ini diarahkan untuk membentuk pola pikir (*growth mindset*) agar karyawan melihat tekanan bukan sebagai beban yang melemahkan, melainkan sebagai tantangan profesi.

4. Penguatan Komunikasi Dua Arah dan Kejelasan Batasan Peran (*Role Clarity*)

Untuk mencegah penolakan terhadap tanggung jawab tambahan, manajemen harus mengevaluasi kembali kejelasan deskripsi pekerjaan (*job description*). Perusahaan harus secara transparan menyosialisasikan batasan tugas-tugas darurat secara adil agar tidak menimbulkan ketimpangan beban kerja antar-rekan kerja.

C. Integritas Karyawan (Y)

Pada variabel Integritas Karyawan terdapat pernyataan yang masih kurang maksimal cenderung lemah yaitu “Saya mengakui kesalahan yang saya perbuat” dimana bobot rata-rata skor hanya memperoleh nilai sebesar 3,88 Dengan demikian peneliti ingin memberikan saran guna meningkatkan integritas karyawan, maka manajemen PT. Ambara Karya Pradana disarankan untuk melakukan langkah-langkah strategis berikut:

1. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Aman secara Psikologis (*Psychological Safety*)

Rendahnya skor karyawan dalam mengakui kesalahan biasanya dipicu oleh rasa takut akan hukuman yang ekstrem, budaya saling menyalahkan (*blame culture*), atau ancaman terhadap posisi karier mereka. Manajemen harus mengubah pendekatan disipliner yang menghukum menjadi pendekatan restoratif, di mana kesalahan dijadikan sebagai ruang pembelajaran konstruktif.

2. Menerapkan Budaya Akuntabilitas Melalui Keteladanan Pemimpin (*Ethical Role Modeling*)

Karyawan cenderung meniru apa yang dilakukan oleh atasan mereka. Manajemen tingkat atas dan menengah di PT. Ambara Karya Pradana wajib menunjukkan keterbukaan, kerendahan hati, dan bersedia mengakui kesalahan di depan publik jika kebijakan atau strategi yang diambil kurang tepat.

3. Mengadakan Pelatihan Karakter Berbasis *Accountability* dan Keberanian Moral (*Moral Courage*)

Perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan berkala yang berfokus pada pentingnya nilai akuntabilitas personal. Pelatihan ini bertujuan untuk mengikis ego individu, membangun tanggung jawab etis, dan menyadarkan karyawan bahwa menutupi kesalahan justru akan merusak kredibilitas diri serta merugikan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

4. Menyusun Prosedur Penanganan Kesalahan Kerja yang Transparan dan Solutif

Perusahaan perlu merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas mengenai bagaimana suatu kesalahan operasional dilaporkan, dianalisis, dan diperbaiki secara bersama-sama. Fokus utama dari pelaporan tersebut harus diarahkan pada perbaikan sistem (*root-cause analysis*), bukan mencari kambing hitam di antara rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, F. N. dkk. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer.* Volume 14 , No. 1. p-ISSN: 1978-5119; e-ISSN: 2776-3005.

Amin, F. N. dkk. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar.* e-ISSN: 2776-3005

Amiruddin, dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. *PENERBIT PRADINA PUSTAKA.* ISBN : 978-623-99688-7-8

Arnando, P. A. & Syarif, A. M. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis (JEBS).* e-ISSN: 2807-8438

Bhastary, D. M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* Volume 3, Nomor 2 ,e-ISSN 2623-2634.

Dede & Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH).* Vol.1, No.2. DOI prefik: 10.55927 ISSN-E: 2829-792X

Dinantara, D. M., & Marissa. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Middle Child Café Jakarta Selatan. *JPTIM-Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*. Vol. 1, No. 3. ISSN : 3090-4587

Ella & Rahayu. (2021). Integritas Auditor Dan Peranannya Terhadap Pembentukan Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic.* ISSN: 2599-0748

Fatimah, N. A. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Miratama Elektrindo Bekasi*. (Skripsi. Universitas Pamulang)

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.

Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.

Hamali, Budihastuti, & Listianti. (2019). *Pemahaman Administrasi, Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Hambali, dkk. (2021). *Etika Profesi*. Bojonegoro: CV. Agrapana Media

Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Asara.

Hikmawati F. (2020). Metodologi Penelitian. *PT. Rajagrafindo Persada Depok.* ISBN: 978-602-425-141-3

Immanuel, dkk. (2024). Membangun Etos Kerja Yang Kuat: Kunci Keberhasilan Di Tempat Kerja. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi.*

Indriyati, R. (2021). Pengaruh pembelajaran metodologi penelitian terhadap karya tulis ilmiah taruna politeknik bumi akpelni. *Jurnal Saintek Maritim*. Vol.21. ISSN : 1412-6826, e-ISSM : 263-2030

Intan, dkk. (2025). Peran Etos Kerja Dalam Membentuk Profesionalisme Dan Integritas Di Dunia Kerja*. Musytari.* ISSN: 3025-9495.

Isnaini, M. dkk. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendikia Ilmiah.* Vol.4, No.2, ISSN : 2828-5271.

Ivana, dkk. (2019). Peran Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *JEBM.* ISSN: 2528-1127

Jessica, S. & Dewi, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Tani Abadi Tanggerang. *Anthronomic : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.* Vol. 1, No. 2.

Juliana, M. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Menteng Jakarta Pusat.* (Skripsi. Universitas Pamulang)

Krisnaldi, R. Olivia, S. & Rudie, Y. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.* Vol. 10, No. 1.

Lubis, dkk. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan*. Jurnal Prointegarita*. Vol. 6, No. 3.

Magdalena, D., Fransisca, N. J., & Sari, I. N. (2025). *Peran Integritas dan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan*. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora.* 4(4), 5508–5515.

Maiwan, M. (2018). *Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala dan Pandangan.* https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jmb/article/view/9093/6204

Manopo, P. K. P., dkk. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.9 No.4. ISSN 2303-1174

Nepi, A. (2024). Peran Integritas Dan Teamwork Dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen.* E-ISSN: 2962-4010

Nurhidayati. (2022). *Etika Profesi Bidang Teknologi dan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.

Patimah, dkk. (2025). Memahami Dan Menerapkan Uji Korelasi Dalam Analisis Data Penelitian Pendidikan. *Journal Education Innovation*. E-ISSN: 3026-1678

Prayogo, D. A. dkk. (2023). *Strategi Menyikapi Tantangan dan Peluang Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Tinjauan Literatur. Journal of Comprehensive Science*, 2(11), 1879–1889.

Purba, P. A. (2025). Pengaruh Etika Kerja dan Etos Kerja terhadap Integritas Kerja Karyawan PT. Golgon Medan*. Journal Economic And Strategy (JES).* 21-32. ISSN:2745-6544

Retno, I. (2021*).* Pengaruh Pembelajaran Metodologi Penelitian Terhadap Karya Tulis Ilmiah Taruna Politeknik Bumi Akpelni. *Jurnal Saintek Maritim.* E-ISSN : 2623-2030

Riani, O. S. & Putra, S. G. I. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan).* e-ISSN: 2614-8854.

Rusli, dkk. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai RSKJ Soeparto Provinsi Bengkulu 2025. *Journal Universitas Pahwlawan*. ISSN: 2774-5848.

Sagian, S. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.* ISBN : 978-623-09-64664

Salsabila, dkk. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kersiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2021 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jpek (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan).* Vol. 9, No. 1. E-ISSN: 2549-0893

Siahaan, dkk. (2024). Membangun Etos Kerja Yang Kuat: Kunci Keberhasilan di Tempat Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. e-ISSN: 302-1192.

Sinambela, A. E. & Mardikaningsih, R. (2021). Integritas Auditor Dan Peranannya Terhadap Pembentukan Komitmen Organisasi*. Jurnal Simki Economic.* E-ISSN: 2599-0748

Siregar, A. I. (2021). Analisis Dan Interpretasi Data Kuantitatif. *Journal Of Education.* Volume 1, Issue 2.

Soesana A, dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Medan: Yayasan Kita Menulis.

Soesana, A. dkk. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis*. ISBN: 978-623-342-799-9

Sri, W. & Chandra, K. (2019). Pengaruh Leadership Transformation, Ethical Leadership, Dan Commitment Affective Terhadap Integrity Employye Pada PT. Taman Safari Indonesia 2 Prigen. *Jurnal.ikbis.ac.id*

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantutatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. V. (2025). *Metodologi Penelitian.*Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Supomo, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya

Suriani, N. dkk. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. Jurnal Pendidikan Islam*. Volume 1 Nomor 2. E-ISSN 2987-1298.

Suriani, N. R. & Jailani, S. M. (2023). Konsep Populasi Dan Samplinh Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan*. Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam.* E-ISSN: 2987-1298

Suryadi. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kera, dan Etos Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. E-ISSN : 2599-3410

Susana, Mia. A. (2024). *Pengantar Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia

Syafwan & Setiawan. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta*. JSMB Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis.*

Waeruin, U. U. (2019). Teori-Teori Etika Dan Sumbangan Pemikiran Para Filsuf Bagi Etika Bisnis. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*. Vol.3, No.2. ISSN-L 2579-6232

Waluyo, E. dkk.(2024). Analisis Data Sample Menggunakan Uji Hipotesis Penelitian Perbandingan Menggunakan Uji Anova Dan Uji T. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.* Vol. 2 No. 6. e-ISSN: 3021-8365

Wiwin, W. & Lia, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Putra Abadi Jaya Kabupaten Tanggerang. *Journal of Research and Publication Inovation.* Vol. 2, No. 4.