



EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)

p-ISSN : 1979-0155 (print) e-ISSN : 2614-8870 (online)

Vol. 18, No. 2, Desember 2025

<https://journal.stekom.ac.id/index.php/Bisnis>

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhamad Jafar Shodiq¹, Joshua Adi Putra², Muhammad Wardoyo³, Sri Wahyuni^{4*}

^{1,2,3,4} Universitas Swadaya Gunung Jati, Indonesia

Email author: muhamad.123020296@ugj.id.ac, joshua.123020386@ugj.ac.id,

muhammad.123020249@ugj.ac.id, sri.wahyuni@ugj.ac.id.

Article Info

Article history:

Naskah Masuk 25 Juli 2025
Revisi 15 September 2025
Diterima 17 September 2025
Tersedia 30 Oktober 2025
Terbit 31 Desember 2025

Keywords:

Work ethic;
Intrinsic motivation;
Job satisfaction;
Employee performance;

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work ethic, intrinsic motivation, and job satisfaction on employee performance in private companies in Cirebon City. Employee performance is an important factor in maintaining company competitiveness, but there is still a mismatch between human resource potential and actual results, characterized by low productivity, high turnover, and weak loyalty. This study offers novelty by testing all three internal psychological variables simultaneously in one model, in contrast to previous studies that generally tested them partially. The research method used a quantitative approach with a causal associative design. Data were obtained through a Likert scale questionnaire distributed to 50 respondents using a purposive sampling technique. Analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results showed that work ethic had a significant positive effect on performance, intrinsic motivation had a significant effect but with a negative direction if not supported by organizational factors, while job satisfaction had a significant positive effect on performance improvement. Simultaneously, the three variables were able to explain 47.3% of the variation in employee performance. The implications of this study emphasize the importance of HR management strategies that focus not only on technical aspects, but also on strengthening employees' internal psychological factors. Companies are advised to build a positive work culture, channel intrinsic motivation through organizational support, and increase job satisfaction to create sustainable performance.

Corresponding Author:

Sri Wahyuni,
Universitas Swadaya Gunung Jati
Jl. Pemuda Raya No.32
Email: sri.wahyuni@ugj.ac.id



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Kota Cirebon. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menjaga daya saing perusahaan, namun masih ditemukan ketidaksesuaian antara potensi sumber daya manusia dan hasil aktual, ditandai rendahnya produktivitas, tingginya turnover, serta loyalitas yang lemah. Studi ini menawarkan kebaruan dengan menguji ketiga variabel psikologis internal secara simultan dalam satu model, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menguji secara parsial. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert yang disebar ke 50 responden dengan teknik purposive sampling. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan namun dengan arah negatif jika tidak didukung oleh faktor organisasi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 47,3% variasi kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan faktor psikologis internal karyawan. Perusahaan disarankan membangun budaya kerja positif, menyalurkan motivasi intrinsik melalui dukungan organisasi, dan meningkatkan kepuasan kerja guna menciptakan kinerja yang berkelanjutan.

Kata Kunci : Etos kerja; Motivasi intrinsik; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan memiliki andil signifikan dalam mendukung tercapainya sasaran dan menjamin kesinambungan operasional suatu organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja optimal akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian target perusahaan, efisiensi operasional, serta daya saing organisasi di tengah dinamika persaingan global yang semakin ketat (Meilinda et al., 2022). Kinerja tersebut tidak hanya merupakan hasil dari pelaksanaan tugas, namun juga mencerminkan kemampuan adaptasi, motivasi, dan semangat kerja individu dalam lingkungan organisasi (Potu et al., 2021). Karena itu, kemampuan mengidentifikasi berbagai aspek yang dapat berdampak pada kinerja sangat diperlukan, guna mendukung penerapan langkah pengelolaan tenaga kerja lebih tepat juga efisien.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan ketimpangan antara potensi sumber daya manusia dan hasil kinerja aktual, terutama di wilayah perkotaan seperti Kota Cirebon. Penelitian lokal oleh Oktalina Putri et al., (2025) menemukan bahwa meskipun fasilitas dan kompensasi cukup kompetitif, perusahaan manufaktur dan jasa di Cirebon masih mengalami produktivitas rendah, tingginya turnover, serta loyalitas karyawan yang lemah. Hasil ini selaras dengan penelitian di tingkat nasional yang mengungkapkan bahwa tingginya tingkat perputaran karyawan di sektor industri dan jasa menunjukkan adanya ketidakpuasan dalam pekerjaan. (Solina et al., 2025). Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor internal yang belum sepenuhnya dipahami, khususnya terkait aspek psikologis karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam variabel internal, di antaranya meliputi faktor psikologis seperti etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Etos kerja yang didasari oleh kesadaran diri dan nilai-nilai budaya memiliki peranan penting dalam membimbing perilaku kerja, menjaga integritas, serta menghindarkan karyawan dari perilaku yang tidak etis, sehingga turut memengaruhi kinerja karyawan (Herlina Agustin, 2024). Dorongan dari dalam pribadi, yang disebut juga motivasi intrinsik, berperan penting dalam membentuk dedikasi karyawan saat menuntaskan pekerjaan, bahkan tanpa harus bergantung pada rangsangan dari luar (Husain et al., 2022). Di sisi lain, kepuasan kerja berperan dalam menciptakan kenyamanan psikologis dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Ampauleng, 2023). Meski demikian, hasil penelitian sebelumnya masih bervariasi, terutama terkait motivasi intrinsik yang kadang menunjukkan pengaruh positif, namun pada kondisi tertentu justru berdampak negatif. Kondisi ini menunjukkan adanya research gap terkait pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja yang masih inkonsisten di berbagai konteks.

Sebagian besar studi terdahulu juga hanya menguji variabel-variabel tersebut secara parsial atau terbatas pada sektor publik (Aqsariyanti et al., 2019; Suryadi & Efendi, 2019). Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang signifikan, yakni belum banyak studi yang menelaah etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja secara simultan dalam konteks perusahaan swasta di daerah perkotaan seperti Cirebon.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dirancang untuk menutup kesenjangan penelitian tersebut pada perusahaan di Kota Cirebon. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi rujukan praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi pengelolaan karyawan berbasis faktor psikologis internal.

2. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai tingkat pencapaian kerja dari seorang individu berdasarkan tanggung jawab dan kewajiban yang telah ditetapkan (Potu et al., 2021). Menurut Ery Teguh Prasetyo, (2023), kinerja merupakan ukuran keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam menjalankan tugas. Kinerja yang optimal sangat bergantung pada dukungan organisasi dan kondisi internal karyawan, termasuk etos kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Rozy, (2021) Kinerja dapat dipahami sebagai output dari suatu rangkaian aktivitas kerja yang dinilai dan dibandingkan dalam rentang waktu yang ditentukan sesuai dengan standar atau perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya. Kinerja dapat dipandang sebagai hasil kombinasi antara motivasi dengan kemampuan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, setiap individu seharusnya memiliki tingkat kesediaan serta kapasitas tertentu agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik (Situmorang et al., 2021)

Etos Kerja

Etos kerja didefinisikan sebagai sikap mental positif yang tercermin dalam perilaku disiplin, tanggung jawab, dan kejujuran (Sutrisno, 2021). Menurut Fitri Fitri & Ita Purnama, (2023) etos kerja adalah semangat dalam bekerja yang tumbuh dari nilai-nilai dan prinsip etika yang dijadikan pedoman oleh individu maupun kelompok. Herlina Agustin, (2024) menunjukkan bahwa etos kerja yang tinggi mendorong integritas karyawan dan meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Meilinda et al., (2022) yang menegaskan bahwa kedisiplinan dan etika kerja menjadi penentu utama produktivitas di sektor jasa. Namun, Aqsariyanti et al., (2019) menemukan bahwa etos kerja tidak selalu signifikan terhadap kinerja ketika iklim organisasi tidak kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh etos kerja bersifat kontekstual kuat dalam organisasi dengan budaya positif, tetapi bisa melemah jika organisasi tidak memberikan dukungan struktural.

Hipotesis 1: Etos Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dipandang sebagai dorongan internal yang membuat seseorang bekerja dengan penuh dedikasi (M Iqbal Nurfaizi, 2022). Husain et al., (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kinerja ASN melalui keterlibatan emosional dalam pekerjaan. Sebaliknya, Potu et al., (2021) menemukan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan di perusahaan swasta ketika sistem penghargaan tidak jelas. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik saja tidak cukup, melainkan harus ditopang oleh faktor organisasi. Dengan demikian, hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja masih belum konsisten, sehingga perlu diuji ulang pada konteks berbeda.

Hipotesis 2: Motivasi Intrinsik diduga berpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja

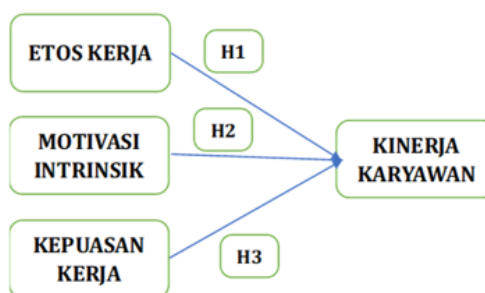
Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, termasuk gaji, promosi, dan lingkungan kerja (Kholid et al., 2021). Beberapa studi menunjukkan hasil konsisten: Ardini, (2017) dan Husain et al., (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Ananda & Hadi, (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja hanya berperan sebagai variabel intervening, bukan variabel langsung. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan kinerja bisa bersifat langsung maupun tidak langsung, tergantung konteks organisasi.

Hipotesis 3: Kepuasan Kerja di duga berpengaruh signifikan kepada Kinerja Karyawan.

Kesenjangan Penelitian dan Kontribusi Teoretis

Penelitian ini melengkapi studi terdahulu yang umumnya menguji variabel secara parsial dan berfokus pada sektor publik. Dengan menguji etos kerja, motivasi intrinsik, juga kepuasan kerja secara simultan, studi ini menawarkan pendekatan yang lebih menyeluruh. Hasilnya diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan di Kota Cirebon.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber : *Data diolah, 2025*

3. METODE PENELITIAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Walaupun jumlah ini relatif kecil, penetapan ukuran sampel didasarkan pada pertimbangan metodologis. Mengacu pada rumus minimal sampel untuk analisis regresi linier berganda menurut Ghozali, (2018), yaitu $N \geq 25 + 5k$ (dengan k = jumlah variabel independen), maka kebutuhan minimal sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Karena penelitian ini melibatkan tiga variabel independen (etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja), maka jumlah minimum responden yang dipersyaratkan adalah 40. Dengan demikian, jumlah responden aktual sebanyak 50 orang sudah memenuhi standar minimum untuk analisis regresi berganda.

Selain itu, penelitian dengan jumlah responden 30–50 masih dianggap memadai pada riset sosial dengan teknik analisis kuantitatif sederhana (Sugiyono, 2020). Beberapa penelitian sebelumnya di bidang manajemen SDM juga menggunakan jumlah responden yang sebanding, khususnya ketika ruang lingkup penelitian terbatas pada perusahaan tertentu dengan kriteria khusus (Herlina Agustin, 2024; Husain et al., 2022) Oleh karena itu, ukuran sampel 50 orang tetap layak dan representatif untuk menjawab tujuan penelitian, sekaligus dapat memberikan gambaran empiris yang relevan mengenai pengaruh faktor psikologis internal terhadap kinerja karyawan di Kota Cirebon.

Sumber data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner digital yang disebarikan secara daring melalui tautan survei, dengan responden yang memenuhi kriteria yang sesuai dengan variabel penelitian. Instrumen

kuesioner disusun secara sistematis dengan merujuk pada indikator yang mewakili masing-masing variabel, yaitu Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala *Likert* dengan 5 tingkat jawaban, Dimulai dari angka 1 yang menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” dan diakhiri angka 5 yang menunjukkan “Sangat Setuju.”

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan mengacu pada pedoman oleh Ghozali, (2018), yaitu meliputi pengujian validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan keabsahan dan konsistensi data, dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat analisis regresi. Selanjutnya, analisis regresi menggunakan regresi linier berganda dan perangkat lunak SPSS versi 25 dilakukan untuk menentukan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial menggunakan uji t atau secara simultan menggunakan uji F.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Table 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Kode Instrumen	Nilai <i>Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1-Y1.8	0.422-0.670	0.556
Etos Kerja (X1)	X1.1- X1.8	0.446-0.804	0.749
Motivasi Intrinsik (X2)	X2.1-X2.8	0.535-0.727	0.744
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1-X3.8	0.381-0.738	0.597

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2025

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 terhadap 50 responden, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,279 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan parameter kebebasan ($df = n - 2$). Seluruh item pernyataan yang mewakili variabel Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien korelasi yang melebihi nilai *r* tabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena mampu mengukur indikator masing-masing variabel secara akurat sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Di samping itu, hasil analisis reliabilitas mengungkap bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,749, Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 0,744, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,597, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,556. Berdasarkan kriteria interpretasi reliabilitas, nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen untuk variabel Etos Kerja dan Motivasi Intrinsik berada pada kategori reliabilitas tinggi, sedangkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja berada pada kategori reliabilitas sedang, sehingga masih dapat digunakan untuk proses pengukuran data (Sanaky, 2021).

Dengan demikian, semua pertanyaan pada kuesioner dinyatakan layak dipakai sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Temuan ini mendukung penggunaan instrumen pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

Table 2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	Asym.Sig>0,05	0,200	Lolos Uji Normalitas

Uji Multikolonieritas	Toleransi VIF	T > 0,10 VIF < 10	T 0,555 VIF 1,803	Lolos Uji Multikolonieritas
			T 0,544 VIF 1,838	
			T 0,869 VIF 1,150	
Uji Heterokedastisitas	Glejser	Sig>0,05	0,161	Lolos Uji Heterokedastisitas
			0,366	
			0,665	

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2025

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka residual data dari model regresi dinyatakan berdistribusi normal, sehingga model lolos uji normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai Tolerance untuk variabel Etos Kerja sebesar 0,555 dengan nilai VIF 1,803; variabel Motivasi Intrinsik memperoleh nilai Tolerance 0,544 dengan VIF 1,838; sedangkan variabel Kepuasan Kerja mendapatkan nilai Tolerance 0,869 dengan VIF 1,150. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen karena semua nilai toleransi lebih besar dari 0,10 juga nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser Test menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Etos Kerja sebesar 0,161, Motivasi Intrinsik sebesar 0,366, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,665. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Table 3. Uji t (Uji Parsial)

	Unstandardized Coefficients		P-Value	Alpha	Signifikansi
	B	Std. Error			
	(Constant)	20.003			
EK_X1	0.541	0,112	0,000	0,05	Signifikan
MI_X2	-0,495	0,106	0,000	0,05	Signifikan
KK_X3	0,364	0,103	0,001	0,05	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2025

$$Y = 20.003 + 0,541 X1 + 0,495 X2 + 0,364 X3 + e.$$

Hasil dari uji hipotesis pertama (H1) memperlihatkan bahwa variabel Etos Kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Hal Ini menunjukkan bahwa ada dampak yang signifikan dari Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien B sebesar 0,541 dengan arah positif juga mendukung bahwa semakin tinggi Etos Kerja, maka Kinerja Karyawan cenderung meningkat. Dapat disimpulkan dari hasil analisis tersebut, hipotesis nol (H0) ditolak sedangkan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menandakan bahwa Etos Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil dari uji hipotesis kedua (H2) memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih rendah daripada $\alpha = 0,05$. Besaran parameter regresi sebesar -0,495 mencerminkan arah hubungan negatif, yang berarti bahwa apabila Motivasi Intrinsik yang dimiliki karyawan tidak tepat, hal tersebut dapat berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) tidak diterima, sedangkan hipotesis alternatif (H1) dinyatakan diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah hubungan negatif.

Hasil dari uji hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki tingkat signifikansi 0,001, yang kurang dari $\alpha = 0,05$. Nilai koefisien B, yang sekitar 0,364, menunjukkan tren positif; yaitu, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima, yang menunjukkan bahwa kinerja kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.

Table 4. Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.427	3	76.476	13.737	.000 ^b
	Residual	256.093	46	5.567		
	Total	485.520	49			

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2025

Uji F digunakan untuk menilai apakah semua variabel independen dalam model regresi secara bersamaan memberikan efek yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil ANOVA yang ditunjukkan dalam Tabel 4, nilai F adalah 13,737 dengan tingkat signifikansi 0,0001. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), ini menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) semuanya bekerja sama untuk memberikan efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari hasil yang ada, kita dapat menyatakan bahwa model regresi dengan tiga variabel independen ini berhasil menjelaskan pergerakan pada variabel dependen. Penemuan ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi yang penting bagi tingkat Kinerja Karyawan.

Table 5. Uji determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 ^a	.473	.438	2.359

Sumber: Data diolah SPSS versi 25, 2025

Berdasarkan analisis regresi, nilai R = 0,687 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara etika kerja karyawan, motivasi intrinsik, dan kinerja kerja karyawan; nilai R Square = 0,473 menunjukkan bahwa 47,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel yang disebutkan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain; nilai Adjusted R Square = 0,438 menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan standard error sebesar 2,359, menunjukkan rentang yang relatif lebar.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja yang dimiliki individu, semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini mendukung penelitian Herlina Agustin, (2024) dan Meilinda et al., (2022) yang menegaskan bahwa

kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Aqsariyanti et al., (2019) yang menunjukkan bahwa etos kerja tidak selalu signifikan ketika iklim organisasi tidak kondusif. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa konteks organisasi sangat menentukan seberapa besar etos kerja dapat teraktualisasi dalam kinerja.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja. Artinya, motivasi intrinsik yang tidak diimbangi dukungan eksternal justru dapat menimbulkan tekanan psikologis dan menurunkan kinerja. Temuan ini berbeda dengan hasil Husain et al., (2022) yang menemukan pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja ASN. Akan tetapi, hasil penelitian ini lebih sejalan dengan temuan Potu et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan di perusahaan swasta tanpa dukungan sistem penghargaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik tidak selalu menghasilkan kinerja optimal apabila organisasi tidak menyediakan iklim kerja dan dukungan struktural yang memadai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardini, (2017), Kholid et al., (2021), dan Ampuleng, (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja meningkatkan loyalitas, kenyamanan psikologis, dan performa individu. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor paling stabil dalam meningkatkan kinerja di berbagai konteks organisasi, baik publik maupun swasta.

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja secara Simultan

Secara simultan, etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat literatur bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor tunggal, melainkan kombinasi berbagai faktor psikologis internal (Husain et al., 2022; Maulidia, 2020). Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan komprehensif dalam manajemen SDM, yaitu memperhatikan interaksi antara etos kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengolahan data dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di Kota Cirebon. Etos kerja yang tinggi terbukti mendorong kedisiplinan, tanggung jawab, dan integritas karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari. Motivasi intrinsik, meskipun signifikan, menunjukkan arah pengaruh yang perlu dicermati. Dorongan dalam diri yaitu rasa tertantang, keinginan berkembang, juga kepuasan pribadi memang dapat menumbuhkan semangat kerja yang mandiri. Namun demikian, jika tidak diimbangi dengan dukungan eksternal yang memadai, motivasi intrinsik justru berpotensi menjadi beban psikologis yang dapat menekan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan keseimbangan antara motivasi internal dengan sistem penghargaan, jalur karier, serta iklim kerja yang mendukung. Sementara itu, kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk loyalitas, rasa nyaman secara psikologis, dan komitmen jangka panjang karyawan. Akhirnya menyebabkan perbaikan lengkap dalam kinerja secara menyeluruh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar perusahaan dapat menyusun kebijakan pengelolaan karyawan yang berfokus pada pembangunan budaya kerja yang positif, pemberian apresiasi yang sesuai dengan motivasi intrinsik, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat untuk menumbuhkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Organisasi juga perlu memperkuat dukungan eksternal seperti sistem penghargaan, jalur pengembangan karier, dan komunikasi terbuka agar motivasi intrinsik karyawan dapat tersalurkan secara

optimal tanpa menimbulkan tekanan psikologis. Selain itu, program pengembangan diri karyawan sebaiknya ditinjau kembali agar selaras dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan individu. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan wilayah diperluas ke area yang lebih beragam dan jumlah responden ditingkatkan sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dengan lebih baik. Penelitian mendatang juga diharapkan dapat mempertimbangkan variabel eksternal lain, seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan, sebagai faktor tambahan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Swadaya Gunung Jati atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, serta kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan yang konstruktif. Penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa kontribusi dan bantuan dari berbagai pihak tersebut.

REFERENSI

- Ampauleng. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, 5(1), 98–104.
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 27–36. <https://doi.org/10.31227/osf.io/p8e5z>
- Ardini, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Akuntansi UNIB*, 7(1), 35–50.
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Fitri Fitri, & Ita Purnama. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 153–163. <https://doi.org/10.61132/rimba.v1i3.103>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Herlina Agustin, N. I. (2024). PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ACING PERKASA. *E-Jurnal Manajemen*, 13(11), 1659–1673. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i11.p03> ISSN:
- Husain, Kamase, J., & Gusti, D. H. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja asn pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal The Manusagre*, 1(1), 94–106. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3261>
- Kholid, M., Muttaqin, I., & Nurhayati, U. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pegadaian Cabang Pegadaian Syariah Bangkalan. *Fenomena*, 20(2), 209–218. <https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i2.60>

- M Iqbal Nurfaizi. (2022). *PENGARUH ETIKA KERJA ISLAMI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI MOTIVASI INTRINSIK (Studi Pada Karyawan PT Karya Adi Kencana)*. 1–23.
- Maulidia. (2020). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam Kota Banda Aceh. *Skripsi*.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19–26. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i1.187>
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Putri, O. K., Agnu, O., Wulandari, D., & Fauzi, F. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di Kota Cirebon*. 3(2), 73–81. <https://doi.org/10.61434/dfame.v3i2.275>
- Rozy, F. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (Studi pada PT. World Innovative Telecommunication Surabaya). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 15(2), 267–276. <https://doi.org/10.30598/barekengvol15iss2pp267-276>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321–330. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.283>
- Solina, E., Purnamasari, D. L., Agnu, O., & Wulandari, D. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompensasi dan Loyalitas Karyawan di Indonesia*. 3(2), 82–90. <https://doi.org/10.61434/dfame.v3i2.276>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 109–124. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i2.524>
- Sutrisno, E. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 244).