Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

by Turnitin

Submission date: 25-Jul-2025 02:26AM (UTC+0300)
Submission ID: 2719891363
File name: AMiTfa5o94cn3dbUxBEj.docx (1.02M)
Word count: 4082
Character count: 27584

EBISNIS (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis)

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

Vol. 18, No. 1, Juli 2025

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

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

Muhamad Jafar Shodiq [1], Joshua Adi Putra [2], Muhammad Wardoyo [3], 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:

Received Januari 3, 2025
Revised Februari 17, 2025
Accepted June 28, 2025

Keywords:

Etos kerja
Motivasi intrinsik
Kepuasan kerja
Kinerja karyawan

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Kota Cirebon. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menjamin keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Namun, ketidaksesuaian antara potensi sumber daya manusia dan hasil aktual di lapangan masih sering terjadi, ditandai dengan rendahnya produktivitas, tingginya turnover, serta loyalitas karyawan yang lemah. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji ketiga variabel psikologis internal secara simultan dalam satu model penelitian, berbeda dari studi sebelumnya yang menguji secara parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain kausal asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert yang disebarkan kepada 50 responden menggunakan teknik purposive sampling. Analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja memiliki hubungan positif, motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh negatif jika tidak selaras dengan dukungan organisasi, dan kepuasan kerja berkontribusi dalam menciptakan kenyamanan dan loyalitas. Secara simultan, ketiga variabel tersebut menjelaskan proporsi signifikan terhadap variasi kinerja. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu menyusun strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada penguatan faktor psikologis karyawan secara menyeluruh.

Corresponding Author:

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

OPEN ACCESS

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 seperti ini menegaskan adanya faktor psikologis dan internal seperti etos kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja yang belum diidentifikasi secara tepat sebagai penyebab rendahnya performa kerja. Dengan demikian, muncul pertanyaan penting mengenai sejauh mana nilai-nilai pribadi karyawan tersebut berperan dalam mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beragam variabel internal, di antaranya meliputi nilai kerja, dorongan dari dalam diri, serta tingkat kepuasan kerja. 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 begitu, masih terdapat perbedaan hasil temuan antar penelitian terkait hubungan antar variabel ini, sehingga menarik untuk diteliti secara lebih komprehensif.

Berdasarkan berbagai temuan dan fenomena yang telah dijabarkan, studi ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana nilai kerja, dorongan dari dalam individu, serta tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja para karyawan di sejumlah perusahaan yang beroperasi di Kota Cirebon. Tidak seperti studi sebelumnya yang hanya memfokuskan pada satu atau dua variabel, penelitian ini secara simultan menguji ketiga faktor internal tersebut dalam satu model yang utuh. Dengan melibatkan 50 responden melalui pendekatan kuantitatif dan teknik purposive sampling, diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi nyata terhadap literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi dasar pengambilan keputusan bagi praktisi dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

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 dari 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 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 mereka (Herlina Agustin, 2024). Menurut Sutrisno, (2021), etos kerja mencerminkan sikap mental positif seperti kejujuran, disiplin, dan komitmen terhadap tugas. Menurut Fitri Fitri & Ita Purnama, (2023) dijelaskan lebih lanjut bahwa etos kerja mencerminkan semangat dalam bekerja yang tumbuh dari nilai-nilai dan prinsip etika yang dijadikan pedoman oleh individu maupun kelompok. Etos kerja berkontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi.

Etos kerja memperkuat motivasi internal, menjaga produktivitas dalam kondisi kerja kompleks, dan menjadi pengendali moral (Ananda & Hadi, 2023). Karyawan dengan etos kerja tinggi cenderung bekerja efisien dan bertanggung jawab (Aqsariyanti et al., 2019). Aspek penting etos kerja meliputi kerja keras, komitmen, kedisiplinan, dan integritas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan ternyata etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Herlina Agustin, 2024; Meilinda et al., 2022) menjadi landasan untuk membuat hipotesis awal yaitu:

Hipotesis 1: Etos Kerja diduga berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai hasrat yang tumbuh dari dalam pribadi seseorang untuk bekerja, didorong oleh adanya tantangan, kepuasan batin, maupun nilai pribadi yang dirasakan (M Iqbal Nurfaizi, 2022). Menurut Mahardika et al., (2020) menyatakan motivasi ini berkaitan dengan kebutuhan akan suatu penghargaan juga aktualisasi diri. Sedangkan menurut Potu et al., (2021) mengidentifikasi elemen penting seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.

Motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja karena aktivitas dilakukan secara sadar dan sukarela (Husain et al., 2022; Suryadi & Efendi, 2019) menemukan bahwa motivasi dari dalam diri memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama di lingkungan instansi pemerintahan. Temuan ini dijadikan sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis kedua, yakni:

Hipotesis 2: Motivasi Intrinsik diduga berpengaruh kepada Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dimiliki seseorang terkait pekerjaannya, yang terbentuk dari faktor-faktor seperti sistem imbalan, kondisi tempat kerja, dan pola interaksi sosial (Ardini, 2017). Sedangkan Auni Mahfud & Setiani, (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perbedaan antara harapan dan realitas yang diterima karyawan. Kholid et al., (2021) melihatnya sebagai sikap positif terhadap situasi kerja.

Kepuasan kerja menunjukkan tingkat kebahagiaan karyawan terhadap berbagai elemen dalam pekerjaan mereka, termasuk gaji, promosi, hubungan kerja, dan lingkungan kerja (Husain et al., 2022). Pekerja yang merasa bahagia biasanya menunjukkan tingkat semangat kerja yang tinggi, kesetiaan, dan komitmen yang kuat kepada perusahaan, sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan penurunan produktivitas. (Suryadi & Efendi, 2019).

Politics et al., (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan kenyamanan psikologis dan dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan temuan sebelumnya (Ardini, 2017; Kholid et al., 2021) hal ini menjadi landasan untuk membuat hipotesis ke tiga yaitu:

Hipotesis 3: Kepuasan Kerja di duga berpengaruh 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

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam studi ini dengan memanfaatkan kuesioner untuk alat yang mengumpulkan data informasi. Dalam penelitian, ini populasi adalah semua karyawan yang bekeja pada sebuah perusahaan yang beroperasi di Kota Cirebon, dengan jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel di dapatkan secara purposive sampling, dengan memilih responden berdasarkan kriteria yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penentuan jumlah minimum sampel merujuk pada rumus dari Ghozali, (2018) untuk analisis regresi linier berganda, yaitu 25 + 5k, dengan *k* sebagai jumlah variabel independen.

Sumber data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner digital yang disebarkan 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 *Correlation*	*Cronbach's Alpha*
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% (α = 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 T 0,544 VIF 1,838 T 0,869 VIF 1,150	Lolos Uji Multikolonieritas
Uji Heterokedastisitas	Glejser	Sig>0,05	0,161	

		0,366	Lolos Uji Heterokedastisitas
		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 α = 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 α = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Table 3. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		P-Value	Alpha	Signifikansi
	B	Std. Error			
(Constant)	20.003	3.757	0,000	0,05	
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 α = 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 di simpulkan 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 α = 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 α = 0,05. Nilai koefisien B, yang sekitar 0,364, menunjukkan tren positif; itu, 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 Uji determinasi $R2^2$

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 ini mengungkapkan adanya kontribusi signifikan etos kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan sikap etos kerja karyawan, yang tercermin melalui perilaku disiplin, tanggung jawab, semangat, dan kejujuran, cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja yang dicapai. Dengan kata lain, jika seorang karyawan memiliki etos kerja yang kuat, hal tersebut dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan menyelesaikan tugas dengan hasil optimal. Etos kerja yang tinggi membuat karyawan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja, dan tetap semangat menghadapi beban kerja. Sikap tanggung jawab juga memperkuat komitmen karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan.

Temuan ini selaras h penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti et al., (2019) yang menegaskan bahwa semangat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Secara konseptual, etos kerja dipandang sebagai dorongan moral yang mendorong individu untuk bekerja lebih disiplin, jujur, dan

penuh tanggung jawab. Dengan demikian, kinerja karyawan cenderung meningkat apabila mereka memiliki sikap kerja yang positif dan mampu menjaga konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam studi ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti keinginan untuk menghadapi tantangan, rasa keterlibatan yang tinggi, serta motivasi untuk terus mengembangkan kemampuan, memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, jika karyawan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang sulit namun bermakna, merasa pekerjaannya cocok dengan nilai-nilai pribadi, dan melihat peluang untuk berkembang di tempat kerja, maka mereka akan terdorong untuk bekerja secara maksmum.

Pegawai dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih terfokus, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta mampu menampilkan kreativitas dan inovasi dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya oleh Husain et al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dorongan dari dalam diri menciptakan keterlibatan yang mendalam dengan pekerjaannya. Secara konseptual, motivasi intrinsik dipandang sebagai pendorong individu untuk terlibat penuh, terus berkembang, dan merasa tertantang menghadapi berbagai situasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Individu yang merasa dihargai kontribusinya, memiliki kesempatan promosi yang jelas, memperoleh gaji yang layak sesuai beban kerja, serta mendapatkan peluang pengembangan diri melalui pelatihan, umumnya akan bekerja lebih optimal dan menjaga tingkat produktivitas yang stabil. Kondisi ini membuat karyawan merasa nyaman, termotivasi untuk menunjukkan performa terbaik, serta mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan hasil studi Kholid et al., (2021) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama ketika apresiasi kerja, kejelasan jalur karier, serta keseimbangan beban kerja dan imbalan benar-benar dirasakan pegawai.

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 IklimOrganisasi 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.

Auni Mahfud, & 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. https://doi.org/10.37680/almanhaj.v4i2.1864

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/jmeb.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.

Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PEngaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang

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

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).

Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ORIGINALITY REPORT

22%	17%	14%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Tidar Student Paper	2%
2	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Syntax Corporation Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	journal.sinov.id Internet Source	1%
6	repository.unbari.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	journal.yazri.com Internet Source	1%
9	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
10	As'ad Syamsul Mubarok, Zhafira Nurazizah, Endang Herawan, Dian Permata Putri. "Deep Learning with Project-Based Learning (PjBL) Model for Student Creativity", Pedagogia : Jurnal Pendidikan, 2025 Publication	1%

11	jim.unisma.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.buddhidharma.ac.id Internet Source	<1 %
13	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
14	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
15	docplayer.info Internet Source	<1 %
16	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
17	repository.bsi.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
19	prin.or.id Internet Source	<1 %
20	repository.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
21	core.ac.uk Internet Source	<1 %
22	docobook.com Internet Source	<1 %
23	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
24	etd.umy.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Dongguk University Student Paper	<1 %

26	Nila Dianingsih, Akhmad Taqiyuddin. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Setyo Joyo Perkasa Jombang", Business and Economic Publication, 2024 Publication	<1%
27	Silvia Nurhayanti, Agung Dwi Nugroho, Nindya Kartika Kusmayati. "Dampak Motivasi Kerja dan Keselamatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ometraco Arya Samanta", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	<1%
28	edu.pubmedia.id Internet Source	<1%
29	ejournal.akprind.ac.id Internet Source	<1%
30	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1%
31	repository.upiyptk.ac.id Internet Source	<1%
32	Rizky Aldiansyah, Dimas Ditio, May Dedu, Agustina. "The Effectiveness of Alternative Marketing Strategies and Trust in Improving Purchase Decisions of Fashion Products on E-Commerce Platform", Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 2025 Publication	<1%
33	Submitted to Surabaya University Student Paper	<1%
34	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1%

35	M. Herlambang, Dessy Wardiah, Daryono Daryono. "Motivasi Siswa Mengikuti Ekstrakurikuler Olahraga Futsal di SMP Negeri Se-Kecamatan Talang Kelapa", ANTHOR: Education and Learning Journal, 2023 Publication	<1%
36	ejournal.atmajaya.ac.id Internet Source	<1%
37	eprints.dinus.ac.id Internet Source	<1%
38	erepository.stein.ac.id Internet Source	<1%
39	ojs.unpkediri.ac.id Internet Source	<1%
40	repository.upy.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	< 10 words
Exclude bibliography	On		