

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang

Auni Mahfud Mahirah¹, Setiani²

¹ Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia; aunimahirah@gmail.com

² Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia; setiani@uin-malang.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:

Work Motivation;
Job Satisfaction;
Work Ethic;
Employee Performance

Article history:

Received 2022-06-03
Revised 2022-08-25
Accepted 2022-10-29

ABSTRACT

This research was conducted on the basis of the phenomena that occurred at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang which found that work motivation, job satisfaction, work ethic and employee performance had not been implemented properly and correctly. In fact, if employees have work motivation, job satisfaction, work ethic and good employee performance, it can make quality run in an orderly and good manner. In this study, the method that can be used is a quantitative approach method and the instrument is a questionnaire. The results obtained from research at PT Surya Indah Food Multirasa Jombang show that 1. There is a positive and significant effect of employee motivation on employee performance, 2. There is a positive and insignificant effect of job satisfaction on employee performance, 3. There is a positive and significant influence on ethos work on employee performance, and 4. Simultaneously there is a significant effect of work motivation, job satisfaction and work ethic on employee performance.

This is an open access article under the CC BY license.



Corresponding Author:

Auni Mahfud Mahirah

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia; aunimahirah@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena karyawan bukan semata-mata menjadi obyek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat di wujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja menurut Mangkunegara (2012) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Sausan et al., 2021).

Kinerja merupakan proses untuk mencapai program yang diinginkan. melalui strategis organisasi bisa dinilai dari kepuasan konsumen dan kontribusinya. Menurut Mangkunegara dalam Titisari (2014:74) Mendefinisikan kinerja adalah: “sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan (Nur et al., 2020).

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Wexley dan Yukl (2005), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja (Kristianti et al., 2021).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu (Kadir & Pane, 2018; Siregar, 2019; Sari, 2018; Mujiburrahman, 2011) (Syam Sinaga et al., 2020). Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Idrus et al., 2021).

Azar dan Shafighi, (2013:2) menyatakan bahwa salah satu alasan keberhasilan karyawan dan organisasi adalah karena tingginya faktor motivasi dan konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan kerja. Motivasi adalah faktor yang mengarah pada perilaku dalam organisasi. Dalam diri seseorang akan selalu ada motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, interpersonal hubungan dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih banyak menggerakkan tenaga dan pikiran dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, akan ada kepuasan dan kelancaran untuk meningkatkan karyawan pertunjukan (Anisya, 2021). Sesuai dengan pernyataan Murty (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Apriani dan Hartoyo (2012) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Hal ini senada dengan penelitian (Fajrin & Susilo, 2018) dan (Rismanto et al., 2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian oleh (Sari et al., 2020) dan (Kaengke & Tewal, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Aziri (2008) berpendapat bahwa, kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap

pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Amstrong, 2006) (Ruri, 2018).

Penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ali, Idris dan Kalalinggi (2013) senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosita dan Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Wijaya, 2018). Begitu juga dengan penelitian dilakukan oleh (Rismanto et al., 2017) dan (Sausan et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan pendapat penelitian oleh (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Nadhiroh, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja. Menurut Simano (2011:26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja juga sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Jika seseorang mempunyai Etos kerja yang baik maka akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya sebagaimana hal itu nantinya berakhir menjadi kepuasan atau kebutuhan orang tersebut. Dengan adanya etos kerja yang baik maka kinerja karyawan juga akan baik (Muhammad, 2021). Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya (Simanjuntak, 2020).

Menurut penelitian (Tangkudung et al., 2021) etos kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan bersependapat dengan penelitian oleh (Nugraheni, K.S.,; Adhistyo, T. & Satatoe, 2020), (Arifin & Putra, 2020) dan (Suryadi, 2022). Namun menurut penelitian oleh (Nasution et al., 2019) dan (Juwiko, 2019) berpendapat bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12/01/2022 hari Rabu bersama Bapak Marno selaku Direktur di PT Surya Indah Food Multirasa fenomena yang terjadi pada karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa terdapat beberapa dari karyawan memiliki motivasi yang kurang sehingga terjadinya kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang sudah ditugaskan. Apabila memiliki motivasi yang kurang bisa menyebabkan kurang bersemangat dan tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja yang telah dilakukan pada karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa ada beberapa karyawan merasa kurang dalam melakukan kinerja sehingga terjadi perasaan tidak puas dan tidak maksimal dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditugaskan. Etos kerja terhadap karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa terdapat beberapa karyawan memiliki tanggungjawab yang tinggi seperti melakukan tugas dengan sesuai target yang telah diperintahkan namun terkadang juga tidak mencapai target dalam melakukan tugas sehingga bisa menghambat pekerjaan dalam hal lain.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PT Surya Indah Food Multirasa tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang belum maksimal, maka penelitian ini membahas "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Kinerja Karyawan pada PT Surya Indah Food Multirasa". Fenomena yang ada serta hasil dari beberapa temuan penelitian terdahulu dan terdapat perbedaan hasil pada penelitian tersebut, maka peneliti ini akan menguji pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja dan kinerja karyawan.

2. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex-post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang dengan pengambilan sampel penelitian sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik metode sampling jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yaitu sebagai prasyarat untuk melakukan uji hipotesis. Adapun uji statistik yang digunakan dalam menguji hipotesis penelitian ini adalah uji regresi linear sederhana dan berganda.

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengolahan data yang menggunakan SPSS menunjukkan bahwa uji validitas dan uji reabilitas dalam penelitian sebagai berikut ini:

a) Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen mampu mengukur tentang apa yang diukur. Untuk menguji validitas digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada pertanyaan. Kemudian koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid. (Supriyanto & Maharani, 2013)

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Nilai	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.342	0.005	Valid
	X1.2	0.680	0.000	Valid
	X1.3	0.727	0.000	Valid
	X1.4	0.444	0.000	Valid
	X1.5	0.252	0.035	Valid
	X1.6	0.409	0.000	Valid
	X1.7	0.433	0.000	Valid
	X1.8	0.598	0.000	Valid
	X1.9	0.552	0.000	Valid
	X1.10	0.569	0.000	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X1.11	0.599	0.000	Valid
	X2.1	0.669	0.000	Valid
	X2.2	0.705	0.000	Valid
	X2.3	0.826	0.000	Valid
	X2.4	0.742	0.000	Valid
	X2.5	0.603	0.000	Valid
	X2.6	0.787	0.000	Valid
	X2.7	0.823	0.000	Valid
	X2.8	0.799	0.000	Valid
	X2.9	0.797	0.000	Valid
Etos Kerja(X3)	X2.10	0.494	0.000	Valid
	X3.1	0.818	0.000	Valid

	X3.2	0.765	0.000	Valid
	X3.3	0.803	0.000	Valid
	X3.4	0.830	0.000	Valid
	X3.5	0.873	0.000	Valid
	X3.6	0.846	0.000	Valid
	X3.7	0.803	0.000	Valid
	Y.1	0.612	0.000	Valid
	Y.2	0.564	0.000	Valid
	Y.3	0.708	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.4	0.671	0.000	Valid
	Y.5	0.718	0.000	Valid
	Y.6	0.557	0.000	Valid
	Y.7	0.734	0.000	Valid

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) > 0.2352 dan nilai Sig.< 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item indicator variabel-variabel yang terdapat di dalam penelitian ini merupakan keseluruhannya adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai alpha dari semua instrument penelitian yang digunakan mempunyai nilai yang lebih besar dari 0.6 ($\alpha=0.6$). Jika instrument mempunyai nilai *alpha Cronbach* > 0.6 maka data dapat dikatakan *reliable*. Jadi dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- 1) Hasil *Cronbach alpha* $\geq 0,60$ = reliabel
- 2) Hasil *Cronbach alpha* $\leq 0,60$ = tidak reliabel.

Tabel 3.2 Hasil Uji Realibitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.701	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.892	0.60	Reliabel
Etos Kerja (X3)	0.918	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.767	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja dan kinerja karyawan mendapatkan hasil lebih dari 0.60. maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari setiap variabel- variabel adalah reliabel.

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas terhadap model regresi linier berganda antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan uji Kolmogorov-smirnov:

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

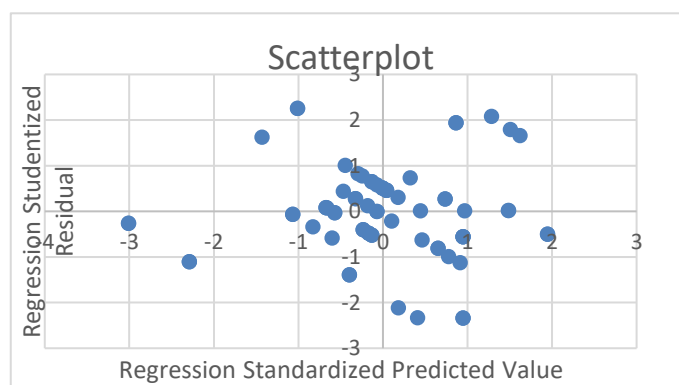
Jumlah Responden	SIG	Keterangan
70	0.445	Terdistribusi Normal

Sumber: Data Diolah 2022

Dalam uji normalitas menggunakan Kolmogorov-sminov cara pengambilan keputusannya dengan apabila nilai Sig. >0.05 maka asumsi terpenuhi, sedangkan apabila nilai sig. <0.05 maka asumsi tidak terpenuhi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig. $0.445 > 0.005$, maka dapat dibilang bahwa uji normalitas terpenuhi.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menuji apakah sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan residual dari satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadinya ketidaksamaan. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan adanya tidak pola tertentu yang teratur seperti berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik X adalah Y yang telah diprediksikan, dan sumbu x adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sungguhan}$) yang telah di *studentized*.

Gambar 3.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Diolah 2022

Pada gambar diatas tampak bahwa grafik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai tidak terjadi heterokedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat layak untuk dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan di PT. Surya Indah Food berdasarkan dari masukan variabel independen berupa motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja.

3) Uji Multikolinieritas

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan metode *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Tabel 3.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X1)	0.602	1.660	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0.575	1.740	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Etos Kerja (X3)	0.654	1.529	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil uji multikolinieritas terhadap model regresi linier berganda pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0.602 dan nilai VIF 1.660, pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0.575 dan nilai VIF 1.740, pada variabel etos kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0.654 dan nilai VIF sebesar 1.529. Pengambilan keputusan pada metode ini merupakan apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan, nilai VIF kurang dari 10.00 maka menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Jadi pada ketiga variabel tersebut menunjukkan hasil tidak terjadi multikolinieritas.

3.1.3 Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 4 berupa: 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food. 2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food. 3) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food. 4) Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Indah Food.

Dapat dilihat bahwasanya terdapat nilai koefisien regresi pada kolom *Unstandardized Coefficients* terdapat nilai *Constant* sebesar 4.656 dan nilai koefisien arah regresi X1 sebesar 0,214, X2 sebesar 0,117 dan X3 sebesar 0,295. Maka dapat dibentuk sebuah persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.656 + 0.214 X_1 + 0.117 X_2 + 0.295 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat ditarik penjelasan sebagai berikut:

- Nilai *constant* adalah 4.656. Artinya jika tidak terjadi perubahan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepuasan kerja (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja karyawan pada adalah sebesar 4,656.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0.214. Artinya jika variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, etos kerja dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.497. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah 0.117. Artinya jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, etos kerja dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.117. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin sering diadakannya kepuasan kerja pada seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan
- Nilai koefisien regresi Etos Kerja adalah 0.295. Artinya jika variabel etos kerja meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.295. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja yang

disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik atau mengalami peningkatan.

3.1.4 Uji Hipotesis

1. Uji T

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian antara variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan menggunakan uji T.

Tabel 3.5 Hasil Uji Parsial (t)

Model	Standardized Coefficients	t	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	0.318	3.008	0.004	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	0.191	1.762	0.083	Tidak Berpengaruh dan tidak signifikan
Etos Kerja	0.382	3.766	0.000	Berpengaruh

Sumber: Data Diolah 2022

- Uji parsial antara motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didapatkan dari nilai signifikan variabel motivasi kerja 0.004 yang kurang dari α 0.050, dan nilai t tabel = t hitung 3.008 yang lebih besar dari t tabel 1,995 atau sehingga terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- Uji parsial antara kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Hal ini didapatkan dari nilai signifikan variabel kepuasan kerja 0.083 yang lebih dari α 0.050, dan nilai t tabel = t hitung 1.762 yang lebih kecil dari t tabel 1,995 atau sehingga terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Uji parsial antara etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini didapatkan dari nilai signifikan variabel etos kerja 0.000 yang kurang dari α 0.050, dan nilai t tabel = t hitung 3.766 yang lebih besar dari t tabel 1,995 atau sehingga terdapat pengaruh antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Berikut hasil pengujian pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan menggunakan uji F:

Tabel 3.6 Hasil Uji Simultan (F)

Model	F	Sig	Keterangan
Regression	27.565	0.000	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F hitung yaitu 27.565 lebih besar dari F tabel yaitu 2.74 atau nilai signifikan 0.000 kurang dari 0.050 menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

3. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3.7 Hasil Uji Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<i>Model Summary</i>	0.556	0.536	1.737

Sumber: Data Diolah 2022

Hasil koefisien determinasi didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 artinya bahwa besar pengaruh variabel kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja adalah sebesar 53,6% dan sisanya yaitu 46,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang telah disebutkan.

Variabel yang paling dominan adalah Etos Kerja dengan melihat hasil dari uji t bagian *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai sebesar 0,382, Variabel Kepuasan Kerja hasil dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai 0,191 dan variabel Motivasi Kerja hasil dari *Standardized Coefficients Beta* dengan nilai 0,318.

3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

3.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.004 yang lebih kecil dari *standard tolerance* 0.050. maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bagia, 2021), (Pang & Lu, 2018), (Budirianti et al., 2020), (Langat et al., 2019), dan (Annisa & Supriyanto, 2021) motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Selain itu (Wahyuningsih et al., 2019) memperkuat temuan ini, dimana hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Dikarenakan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang memiliki motivasi yang dimana mempunyai keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka bisa mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Fajrin & Susilo, 2018) dan (Rismanto et al., 2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam deskripsi jawaban responden, rata-rata skor menunjukkan bahwa responden cenderung setuju terhadap setiap item pertanyaan. Hasil validitas dan reliabilitas juga memperkuat dan mendukung pernyataan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food. Dengan hasil positif yang diartikan jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan pada PT Surya Indah Food akan semakin meningkat.

3.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.083 yang lebih kecil dari *standard tolerance* 0.050 maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 2 mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Hidayah & Tobing, 2018) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Nadhiroh, 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, maka berdasarkan persentase kuesioner pun, nilai indikator-indikator yang didapat pada variabel kepuasan kerja masih rendah. Dimana rata-rata hasil karyawan cenderung menunjukkan

ketidakpuasan selama bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian oleh (Rismanto et al., 2017) dan (Sausan et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari *standard tolerance* 0.050. maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 3 mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya et al., 2021), (Mogot et al., 2019), (Barsah & Ridwan, 2020), (Willy, 2018), (Roy et al., 2020) etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil positif dan signifikan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ambarita et al., 2020) juga memperkuat hasil dari penelitian ini yaitu dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Ambarita menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. Hasil ini membuktikan bahwa etos kerja yang dikelola dengan baik dan konsisten, akan berdampak pada tingkat kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dari perilakunya seperti suka bekerja keras, religius, tidak membuang-buang waktu selama jam bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nugraheni, K.S.,; Adhistyo, T. & Satatoe, 2020), (Arifin & Putra, 2020) dan (Suryadi, 2022) yang melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Indah Food. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.000 yang lebih kecil dari *standard tolerance* 0.050. maka bisa di ambil sebuah kesimpulan bahwa hipotesis 4 mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT Surya Indah Food memiliki kemampuan dan pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja yang baik dalam melaksanakan tugas sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja sesuai yang ditargetkan.

Koefisien determinasi antara ketiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja sebesar nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,536 artinya bahwa besar pengaruh variabel kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja adalah sebesar 53,6% dan sisanya yaitu 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan seperti melibatkan variabel lain contohnya: koordinasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja.

Hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Loni, 2020) dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Karyawan PT Alno Agro Utama Sumindo Oil Mill, diketahui bahwa para karyawan bekerja dengan penuh semangat dan motivasi yang cukup tinggi sehingga hal ini akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Akan tetapi, masih perlu adanya peningkatan yang harus dilakukan agar kedepannya kinerja karyawan bias jauh lebih baik lagi.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja. Seorang karyawan PT Surya Indah Food yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat digambarkan semangat kerja yang tinggi juga, dan memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang

tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan bagus. Apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka berusaha sekeras upaya untuk memiliki menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat juga memiliki motivasi yang tinggi maka dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Adapun hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa ketika etos kerja karyawan di PT Surya Indah Food ditingkatkan dengan yang ditunjang dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila dihubungkan dengan kehidupan manusia terhadap etos kerja jika mempunyai rasa yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang wajib yang ditumbuhkan dalam suatu kehidupam. Karena dengan hal ini bisa membuka pandangan dan sikap untuk menjunjung tinggi terhadap kerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data kemudian menganalisis data mengenai pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan beserta motivasi kerja, kepuasan kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Surya Indah Food Multirasa Jombang.

REFERENSI

- Ambarita, M. H., Simatupang, S., & Candra, V. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT. Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah II Pematangsiantar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 168–178. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.196>
- Andhika Rindi, P. D. N. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Displin Kerja Karyawan Pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 95–103. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-59379-1%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-420070-8.00002-7%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.ab.2015.03.024%0Ahttps://doi.org/10.1080/07352689.2018.1441103%0Ahttp://www.chile.bmw-motorrad.cl/sync/showroom/lam/es/>
- Anisya, V. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance through Organizational Culture. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 04(07), 1028–1033. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i7-16>
- Annisa Nurma Firstania Rizki, S. A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation of Blitar City) Nurma. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 116–125. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i1.1587>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development through Work Experience , Work Ethic , Compensation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(7), 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 1(1), 490–502. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/11617/9980>
- Auliani, R., & Wulanyani, N. M. S. (2018). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan Perusahaan

- Perjalanan Wisata Di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 426. <https://doi.org/10.24843/jpu.2017.v04.i02.p17>
- Bagia, I. W. (2021). Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231–240.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Br, N. L. A. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Pekanbaru*. 4(1), 338–352.
- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- Bulhayat, dkk., (2022). *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Literasi Nusantara
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dedy, I. F. F. & S. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JSMA (Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi)*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.37151/jsma.v1i1.2.5>
- Dewanti, M. P. R. P., & Djajadikerta, H. (2018). Pengaruh Kinerja Keuangan dan Tata Kelola Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan pada Industri Telekomunikasi di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(1), 98–116. <https://doi.org/10.28932/jam.v10i1.932>
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Farichah, Nufus & Suwandi. (2022). Pengaruh Manajemen Mutu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen dan Tarbiyatul Islam*, 3(1), 11–20.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di Pt Abc Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 08. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.95>
- Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2019). Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Terbentuknya Sikap Kerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Klampis, Bangkalan. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 167–187. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. K. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Hidayat, D. I. T., Iskandar, Y., & Mujaddid. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas

- dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193–205.
- Idrus, I., Hakim, H., & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial Engineering & Management (JUST-ME)*, 2(2), 46–52. <https://doi.org/10.47398/just-me.v2i2.658>
- Jusmansyah, M. (2020). Analisis Pengaruh Current Ratio , Debt To Equity Ratio dan Return On Equity Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 179–198.
- Juwiko, M. E. S. & D. (2019). Impact of Human Capital Development and Human Capital Isolation Mechanisms on Innovative Performance: Evidence from Industrial Companies in Jordan. *European Journal of Business and Management*, 11(24), 86–93. <https://doi.org/10.7176/EJBM>
- Kaengke Abraham Samuel, Tewal Bernhard, U. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19099>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Langat, G. K., Linge, T. K., & Sikalieh, D. (2019). Influence of inspirational motivation on employee job performance in the insurance industry in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(5), 266–273. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.486>
- Lawu Suparman Hi, S. A. & L. R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(1), 51–60.
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163–177. <https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466>
- Lestari, I., & Suhada, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lebak. *Journal Management Studies*, 2(7), 89–104.
- Lintong, D. C., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3138–3147.
- Loni, S. M. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alno Agroutama Sumindo Oil Mill. 5(355), 18–20.
- Mogot Happy Y, K. C. & L. V. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>
- Muhammad, D. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(2), 5–24.
- Nadhiroh, U. (2019). *Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo*. 61–77.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134.
- Nugraheni, K.S., Adhistyo, T. & Satatoe, Y. R. (2020). Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 11–16. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v7i1.3750>
- Nur, W. S., Meigawati, D., Sampurna, R. H., Studi, P., Administrasi, I., Universitas, P., Sukabumi, M., Manusia, S. D., Birokrasi, R., & Indonesia, R. (2020). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di sekretariat dprd kabupaten cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*

- Negara, 7(2), 364–376.
- Nurchahyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14–29. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Nurjaya, Sunarsi, Effendy Aidil Amin, T. A. & G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. 4(2), 172–184.
- Oktrima, B. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Bintang Pratama Promosindo. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 11. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p13-22>
- Olivia, J., & Nurfebriaraning, S. (2019). Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi “Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik” Terhadap Respon Afektif. *Jurnal Lontar*, 7(1), 16–24. [http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1227583&val=11461&title=Pengaruh Video Advertising Tokopedia Versi Jadikan Ramadhan Kesempatan Terbaik Terhadap Respon Afektif Khalayak#:~:text=Sehingga video advertising Tokopedia versi,yang dip](http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1227583&val=11461&title=Pengaruh%20Video%20Advertising%20Tokopedia%20Versi%20Jadikan%20Ramadhan%20Kesempatan%20Terbaik%20Terhadap%20Respon%20Afektif%20Khalayak#:~:text=Sehingga%20video%20advertising%20Tokopedia%20versi,yang%20dip)
- Pang, K., & Lu, C. S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance: An empirical study of container shipping companies in Taiwan. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119–129. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Puspitasari, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik Dan Komitmen Organisasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 20(1), 73–84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.20.1.73-84>
- Rismanto, Adam, R. P., & Bakri, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Elektronik Katalogis*, 5(9), 104–111.
- Roy, M., Adam, M., & Djalil, M. A. (2020). the Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*, 05(03), 55–60. <https://doi.org/10.46609/ijsser.2020.v05i03.007>
- Ruri, A. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoris. 2(2), 138–147.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , dan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance at PT . Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *Jurnal REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen Dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo*, 2(1), 57–68. ejournal.stiegalileo.ac.id 68
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 48–55.
- Solehah, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 210–239. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2153>
- Stawati, V. (2020). Pengaruh Profitabilitas , Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147–157. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryadi, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syam Sinaga, A., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik The Role of Work Motivation in Employee Performance at the North Tanjungbalai District Office of Tanjung Balai City*. 2(1), 89–97. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 33–41.
- Tangkudung, C. A., Taroreh, R. N., Ratulangi, U. S., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382–1391. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.33078>
- Vivin, S. A. S. & M. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Wahyuningsih, Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Center of Economic Student Journal*, 2(2), 125–132.
- Wahyuningsih, T. H. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman Corresponding author : triharsiniw@gmail.com. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2), 201–211.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 287109.
- Willy, K. & A. (2018). The Influence of Effectiveness Managerial, Task Commitment and Work Ethic for Employee Performance Regional Water Company (Pdam) Tirta Bhagasasi Bekasi. *International Journal of Science and Engineering Invention*, 4(08), 32–43. <https://doi.org/10.23958/ijsei/vol04-i08/04>
- Yanto, M., Rachma, N., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pakuniran Kabupaten Probolinggo). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(8), 90–105.

