

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN ETOS KERJA KARYAWAN DI FAJAR OFFSET MOJOKERTO

Zakiyah Zulfa Rahmah¹⁾, Andriani²⁾

¹ ²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri Kediri
email: zrahmah44@gmail.com, andriani@iaikediri.ac.id

Abstract

This research investigates the impact of work motivation on employee work ethic at Fajar Offset Printing Mojokerto, emphasizing its novelty in exploring the interplay between intrinsic and extrinsic motivation in long-serving employees. Using a quantitative approach with an associative causal design, the study examines how intrinsic factors (such as job satisfaction and personal achievement) and extrinsic factors (including salary, bonuses, and umrah rewards) influence work ethic, particularly in the context of declining discipline and commitment among employees with over five years of tenure. Data were gathered through questionnaires distributed to 40 employees selected using purposive sampling. The findings reveal a significant relationship between work motivation and work ethic, especially in aspects like discipline and responsibility. The analysis using a simple linear regression model resulted in the equation $Y=24.352+0.412XY = 24.352 + 0.412XY=24.352+0.412X$, indicating that higher work motivation is associated with a stronger work ethic. The t-test showed a statistically significant result ($t_{count}=3.025 > t_{table}=2.023$), and the coefficient of determination ($R^2=0.423$) indicates that 42.3% of the variation in work ethic is attributed to work motivation. This study offers novel insights by demonstrating the limitations of extrinsic motivators like bonuses and umrah programs in sustaining long-term employee discipline, advocating for a more balanced motivational approach.

Keywords: work motivation, work ethic, intrinsic motivation, extrinsic motivation, employee discipline

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat di bidang sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi ini mendorong perlunya menonjolkan profesionalisme, efektivitas dan efisiensi. Kinerja setiap individu karyawan menjadi faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dengan SDM yang berkualitas tinggi akan memiliki keunggulan dalam pengetahuan, teknologi, dan informasi sehingga dapat memberikan mereka posisi unggul dalam persaingan industri. Selain memiliki keterampilan dan kecakapan, karyawan juga harus menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian ini akan membahas tentang kinerja karyawan pada industri perusahaan percetakan yang ada di daerah Mojokerto, karena pada wilayah Mojokerto terdapat total 89 usaha percetakan. Pada 2016, Kota Mojokerto berhasil meraih

Penghargaan Adipura Kirana. Piala ini diberikan kepada kota/ kabupaten yang berhasil meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Salah satu industri percetakan yang paling berperan besar dalam pertumbuhan ekonomi adalah percetakan Fajar Offset, hal ini dibuktikan dengan perolehan penghargaan Danamon Award pada tahun 2006 sebagai pengusaha yang melakukan pemberdayaan dan oeningkatan ekonomi secara nyata terhadap masyarakat sekitar.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu atau dipengaruhi oleh faktor eksternal, dan kedua jenis motivasi ini motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh besar terhadap bagaimana karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [1]. Dalam penelitian Putra, Tasmara menyatakan

bahwa etos kerja adalah sikap umum seseorang serta cara mereka berkomunikasi, memahami, dan memegang keyakinan yang menginspirasi mereka untuk mengambil tindakan dan melakukan pekerjaan terbaik mereka [2]. Seperti yang dikemukakan oleh Darmawan, etos kerja karyawan merupakan cerminan dari pola pikirnya secara keseluruhan, yang memotivasi mereka untuk bertindak dan melakukan pekerjaan sebaik mungkin [3]. Etos kerja seseorang juga dapat digunakan untuk mencirikan moralitas mereka, yang terlihat dari kegembiraan, sikap positif, dan perilaku yang berperilaku baik di tempat kerja.

Motivasi kerja menjadi aspek penting yang berdampak langsung pada etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto, terutama dalam hal disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan [4]. Motivasi intrinsik berkaitan dengan dorongan dari dalam diri karyawan, seperti kepuasan pribadi yang dirasakan saat menyelesaikan pekerjaan dengan baik atau kesempatan untuk mengembangkan diri. Ketika seorang karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan memberikan peluang untuk berkembang, ia akan bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat [5]. Di sisi lain, motivasi ekstrinsik lebih mengacu pada penghargaan atau insentif dari luar, seperti gaji, bonus, atau penghargaan khusus [6]. Di Percetakan Fajar Offset Mojokerto, salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang sangat menonjol adalah program penghargaan umroh bagi karyawan dengan etos kerja terbaik dalam beberapa periode. Program ini dirancang untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki etos kerja terbaik. Penghargaan tersebut bertujuan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan lebih bertanggung jawab [7].

Penelitian ini mengacu pada teori Novliadi, yang mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi etos kerja, di antaranya agama, budaya, lingkungan sosial-politik, kondisi geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi. [8] Penelitian ini secara khusus menyoroti pengaruh motivasi terhadap etos kerja,

dengan menggunakan Teori Dua Faktor dari Herzberg sebagai kerangka dasar. Teori ini membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator mencakup elemen-elemen yang mendorong kepuasan kerja, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, yang berkaitan dengan motivasi intrinsik. Ketika karyawan merasa diakui atas kinerja mereka atau merasakan makna dari pekerjaan yang dilakukan, motivasi intrinsik mereka pun meningkat [9]. Percetakan Fajar Offset memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menghasilkan cetakan berkualitas tinggi atau menyelesaikan pesanan dalam jumlah besar dengan tingkat kesalahan minimal. Bentuk penghargaan ini berupa piagam atau pengakuan pada papan penghargaan bertuliskan "Karyawan dengan Hasil Kerja Terbaik," yang memberikan rasa bangga kepada karyawan atas kualitas hasil kerja mereka dan memperkuat motivasi intrinsik. Di sisi lain, faktor hygiene mencakup aspek seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik [10]. Program penghargaan berupa umroh adalah contoh motivasi ekstrinsik yang diharapkan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih baik.

Namun, meskipun penghargaan ini terbukti efektif bagi sebagian karyawan, ada juga indikasi bahwa motivasi intrinsik memainkan peran yang tidak kalah penting dalam menjaga etos kerja karyawan dalam jangka panjang. Beberapa karyawan merasa termotivasi oleh rasa pencapaian pribadi dan kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang menantang, meskipun tidak selalu diiringi dengan penghargaan material. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara kepada pimpinan perusahaan, ada permasalahan terkait kedisiplinan di kalangan karyawan, terutama yang telah bekerja dalam jangka waktu lebih lama, yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik semata tidak cukup untuk menjaga konsistensi etos kerja. Berikut ini adalah data absensi dari beberapa karyawan yang bekerja di Percetakan Fajar Offset.

Tabel 1: Data Absensi Beberapa Karyawan Percetakan Fajar Offset

Tanggal	Hadir	Terlambat	Izin
04/11	35	5	0
05/11	36	4	0
06/11	34	6	0
07/11	35	4	1
08/11	34	6	0
09/11	33	6	1

data yang diolah

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, Percetakan Fajar Offset Mojokerto sangat bergantung pada kedisiplinan dan etos kerja karyawan untuk mencapai target produksi yang optimal. Namun, seperti yang ditemukan dalam penelitian ini, ada indikasi bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan motivasi, yang tercermin dalam menurunnya disiplin kerja. Misalnya, terdapat karyawan yang sering terlambat atau tidak menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Hal ini menunjukkan perlunya pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana kedua jenis motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik dapat secara efektif mendorong karyawan untuk bekerja dengan etos kerja yang lebih tinggi dan konsisten.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur menggunakan dua dimensi utama: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Untuk mengukur motivasi intrinsik, indikator yang digunakan adalah kepuasan kerja, rasa pencapaian, dan kesempatan untuk berkembang. Sementara untuk motivasi ekstrinsik, indikator meliputi penghargaan material seperti gaji, bonus, serta penghargaan non-material seperti program umroh [11]. Adapun etos kerja sebagai variabel yang diteliti diukur melalui beberapa aspek, yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen [12]. Kedisiplinan diukur berdasarkan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan. Tanggung jawab diukur melalui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil yang dicapai. Komitmen diukur melalui loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan seberapa jauh

mereka berusaha untuk mencapai tujuan organisasi [13].

Rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah rendahnya kedisiplinan di kalangan karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Meskipun mereka mendapatkan penghargaan seperti bonus dan insentif, beberapa dari mereka menunjukkan tanda-tanda penurunan motivasi dan etos kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto, dengan fokus pada karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana motivasi kerja berperan dalam membentuk dan mempertahankan etos kerja karyawan, serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan melalui strategi motivasi yang lebih efektif.

Penelitian ini memiliki keunikan dalam beberapa aspek yang membedakannya dari penelitian sebelumnya:

- Fokus pada Karyawan dengan Masa Kerja Lama
Penelitian ini secara khusus menyoroti karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun, yang jarang menjadi fokus utama dalam penelitian lain tentang motivasi kerja dan etos kerja. Hal ini memberikan pemahaman baru mengenai dinamika motivasi kerja dalam jangka panjang.
- Konteks Industri Percetakan di Mojokerto
Sebagai salah satu perusahaan percetakan terbesar di Mojokerto, Fajar Offset menyediakan konteks unik yang relevan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan etos kerja, terutama dalam menghadapi tantangan kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan dalam mencapai target produksi.
- Analisis Keterbatasan Motivasi Ekstrinsik
Studi ini mengungkap bahwa penghargaan material dan non-material seperti bonus dan

program umrah tidak cukup untuk menjaga konsistensi etos kerja dalam jangka panjang. Temuan ini memberikan kontribusi baru dalam literatur dengan menyoroti perlunya keseimbangan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

d. Rekomendasi Strategi Motivasi Berbasis Data

Hasil penelitian ini memberikan rekomendasi berbasis data untuk menciptakan strategi motivasi yang lebih efektif, dengan menggabungkan pendekatan intrinsik dan ekstrinsik yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan berdasarkan masa kerja mereka.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Penelitian ini disebut kuantitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan [14]. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono, penelitian kuantitatif dilakukan dengan meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian untuk pengumpulan data, dan menganalisis data secara kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif kausal yang digunakan dalam studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono, penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang mengkaji hubungan antara variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi) guna memahami seberapa jauh hubungan kausal antara kedua variabel tersebut [4].

Penelitian ini berfokus pada menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Etos Kerja (Y) karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto. Variabel motivasi kerja mencakup motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sedangkan variabel etos kerja adalah sikap dan nilai-nilai kerja yang dimiliki karyawan yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Percetakan Fajar Offset Mojokerto yang berjumlah 190 orang. Namun, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, di mana sampel sebanyak 40 orang dipilih dari karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, dianggap representatif untuk menggambarkan pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja jangka panjang di perusahaan ini. Data dikumpulkan melalui survei langsung dengan angket sebagai instrumen penelitian. Angket dirancang untuk mengukur tingkat motivasi kerja dan etos kerja dengan menggunakan skala Likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Kerangka pemikiran penelitian ini menghasilkan dua hipotesis utama:

Ha: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

Dengan menguji hipotesis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan yang telah bekerja selama lebih dari lima tahun di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang telah disebarkan kepada responden untuk mengukur kedua variabel utama tersebut, yaitu motivasi kerja dan etos kerja. Sebelum digunakan, angket harus diuji validitas dan reliabilitasnya agar dapat dipastikan bahwa alat ukur ini valid dan reliabel untuk memperoleh data yang tepat. Hasil analisis angket, baik validitas maupun reliabilitasnya, kemudian digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yang meliputi uji regresi linier sederhana dan uji t.

Berikut adalah penjelasan lebih rinci mengenai hasil dan pembahasan dari penelitian ini.

3.1 Uji Validitas Angket

Validitas merupakan ukuran seberapa baik suatu instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui validitas angket, dilakukan uji validitas pada setiap item dalam angket variabel Motivasi Kerja (X) dan Etos Kerja (Y). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dari setiap item angket dengan nilai rtabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df) sebesar n-2. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

a. Validitas Angket Motivasi Kerja (X)

Angket motivasi kerja terdiri dari 10 butir pertanyaan. Hasil uji validitas angket motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

r_h	r_t	KETERANGAN
0,744	0,482	Valid
0,600	0,482	Valid
0,531	0,482	Valid
0,527	0,482	Valid
0,632	0,482	Valid
0,805	0,482	Valid
0,490	0,482	Valid
0,628	0,482	Valid
0,691	0,482	Valid
0,580	0,482	Valid

data yang diolah

Dari tabel di atas, seluruh item pada angket motivasi kerja dinyatakan valid, karena nilai rhitung pada setiap item lebih besar dari rtabel (0,482). Validitas ini menunjukkan bahwa setiap item pada angket motivasi kerja dapat

digunakan untuk mengukur motivasi karyawan dengan baik dan sesuai.

b. Validitas Angket Etos Kerja (Y)

Sama seperti angket motivasi kerja, angket etos kerja juga terdiri dari 10 butir pertanyaan. Hasil uji validitas angket etos kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Angket Etos Kerja

r_h	r_t	Keterangan
0,749	,482	Valid
0,747	,482	Valid
0,741	,482	Valid
0,769	,482	Valid
0,529	,482	Valid
0,586	,482	Valid
0,559	,482	Valid
0,500	,482	Valid
0,494	,482	Valid
0,749	,482	Valid

data yang diolah

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada angket etos kerja juga valid, karena nilai rhitung pada setiap item lebih besar dari rtabel (0,482). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item angket dapat digunakan untuk mengukur etos kerja karyawan dengan akurat.

3.2 Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas merupakan ukuran konsistensi dari suatu instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah angket yang digunakan dapat diandalkan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja dan Etos Kerja. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai rhitung dan membandingkannya dengan rtabel pada tingkat kepercayaan 95%. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka instrumen dinyatakan reliabel.

1. Motivasi Kerja (X): Dari hasil perhitungan uji reliabilitas, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,834$, sedangkan nilai $r_{tabel} = 0,482$ pada tingkat kepercayaan 95%. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, angket motivasi kerja dinyatakan reliabel. Nilai reliabilitas berada pada interval 0,80-1,00, yang menunjukkan bahwa tingkat reliabilitasnya tinggi.
2. Etos Kerja (Y): Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai $r_{hitung} = 0,857$, sedangkan nilai $r_{tabel} = 0,482$. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, angket etos kerja dinyatakan reliabel. Tingkat reliabilitas ini juga berada pada interval 0,80-1,00, yang berarti instrumen ini sangat reliabel dalam mengukur etos kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik angket motivasi kerja maupun angket etos kerja dinyatakan valid dan reliabel. Instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang akurat terkait pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan.

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, data yang diperoleh dari angket dianalisis menggunakan metode regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,352 + 0,412X$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a) Konstanta (a) sebesar 24,352 menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja ($X = 0$), maka etos kerja karyawan (Y) tetap bernilai 24,352. Ini berarti bahwa tanpa adanya motivasi kerja, etos kerja masih ada pada tingkat tertentu yang didorong oleh faktor-faktor lain yang mungkin tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b) Koefisien regresi (b) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa setiap peningkatan

satu satuan dalam motivasi kerja (X) akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,412, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai koefisien ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan etos kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula etos kerja karyawan.

3.4 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, yaitu:

Ha: Ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

H0: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto.

Dari hasil uji t, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,025$ dan $t_{tabel} = 2,023$ pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 38$). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,025 > 2,023$), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto. Dengan kata lain, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variasi dalam etos kerja. Dari hasil analisis, diperoleh nilai $R^2 = 0,423$, yang berarti bahwa 42,3% dari variasi dalam etos kerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 57,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan faktor-faktor lain.

Nilai R^2 ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap etos kerja, meskipun masih ada

faktor lain yang juga mempengaruhi. Hal ini sejalan dengan temuan di lapangan, di mana motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan komitmen terhadap perusahaan.

3.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, baik dari segi motivasi intrinsik seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, maupun dari motivasi ekstrinsik seperti penghargaan berupa gaji, bonus, dan kesempatan umroh, cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih baik. Program penghargaan seperti kesempatan umroh yang diberikan kepada karyawan berprestasi merupakan salah satu bentuk motivasi ekstrinsik yang efektif dalam meningkatkan semangat dan etos kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi oleh penghargaan ini berusaha lebih keras untuk menunjukkan kinerja yang baik, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, motivasi intrinsik juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam membentuk etos kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka dan merasa bahwa pekerjaan tersebut memberikan peluang untuk berkembang secara pribadi menunjukkan kedisiplinan dan komitmen yang lebih tinggi. Hal ini mendukung Teori Dua Faktor dari Herzberg, di mana faktor-faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan berkontribusi pada etos kerja yang baik [15].

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 42,3% mengindikasikan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi etos kerja selain motivasi kerja. Faktor-faktor ini mungkin mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan antar karyawan, atau faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk

mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi, uji t, dan koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto. Peningkatan motivasi kerja, baik dalam bentuk penghargaan material maupun kepuasan intrinsik, terbukti dapat meningkatkan etos kerja karyawan, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap perusahaan. Akan tetapi, masih ada faktor lain yang mempengaruhi etos kerja yang perlu diteliti lebih lanjut. Untuk meningkatkan etos kerja karyawan secara keseluruhan, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program motivasi yang beragam serta memperhatikan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Fajar Offset Mojokerto. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik motivasi intrinsik (kepuasan kerja, pencapaian pribadi) maupun motivasi ekstrinsik (penghargaan material seperti gaji, bonus, dan program umroh), secara positif mempengaruhi etos kerja karyawan, terutama dalam hal kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Uji t yang dilakukan juga menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja bersifat signifikan.

Namun, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain di luar motivasi kerja yang mempengaruhi etos kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan hubungan antar karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan yang memengaruhi etos kerja. Manajemen Percetakan Fajar Offset Mojokerto disarankan untuk terus mengembangkan program motivasi

yang komprehensif, serta meningkatkan aspek lain dalam lingkungan kerja untuk memperkuat etos kerja karyawan

5. REFERENSI

- [1] S. E. Syafruddin *et al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika, 2022.
- [2] M. Rahmah *et al.*, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Educ. Dev.*, vol. 11, no. 2, pp. 1–7, 2023, doi: 10.37081/ed.v11i2.4326.
- [3] P. Darmawan and N. W. Ekawati, “Pengaruh Kepuasan Konsumen Memediasi Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dalam Berbelanja Pada Florist Online di Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 6 (4), 2076--2104.” 2017.
- [4] A. Tanuary, A. Enre, S. T. Akuntansi, and M. Indonesia, “Peranan Infomation And Communication Technology (ICT) Dalam Mengembangkan Pariwisata Danau Toba ‘Monaco Of Asia,’” *J. EK&BI*, vol. 4, pp. 2620–7443, 2021, doi: 10.37600/ekbi.v4i2.372.
- [5] L. Lestari, M. Putri Utami, R. Ikhsanudin, T. Hidayat, S. Sarah Maesaroh, and B. Digital, “Analisis Penerapan Manajemen Risiko K3 Pada Karyawan Kafe Chiller Menggunakan Iso 31000,” *J. EK&BI*, vol. 5, pp. 2620–7443, 2022, doi: 10.37600/ekbi.v5i2.672.
- [6] A. M. P. Kessi, *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi Pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Jakad Media Publishing, 2019.
- [7] J. Junaidi and E. I. Malau, “Dan Perkembangan Ekonomi Desa Wisata Berbasis Teknologi Pada Desa Di Kecamatan Ajibata,” *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 260–264, 2022, doi: 10.37600/ekbi.v5i2.561.
- [8] D. Fitriyani, O. Sundari, and J. Dongoran, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga,” *J. Ilmu Sos. dan Hum.*, vol. 8, no. 1, p. 24, 2019, doi: 10.23887/jish-undiksha.v8i1.21351.
- [9] Y. Hayati and F. Ramli, “Analisis Swot Dalam Strategi Pengembangan UMKM Pada Rumah Produksi Keripik Ubi Olis Kota Jambi,” *ADILLA J. Ekon. Syariah*, vol. 7, no. 2, pp. 1–19, 2024.
- [10] R. A. K. Saputra and A. M. Rohmah, “Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Motivasi Intrinsik dan Job Crafting dalam Pendidikan Islam,” *ADILLA J. Ilm. Ekon. Syari'ah*, vol. 7, no. 1, pp. 14–21, 2024.
- [11] A. Hasan, A. S. Harahap, M. T. Az-Zahra, M. Ibrahim, and A. A. Zahra, “Pendapatan Nasional Dalam Perspektif Ekonomi Islam,” *Eco-Iqtishodi J. Ilm. Ekon. dan Keuang. Syariah*, vol. 5, no. 1, pp. 19–34, 2023.
- [12] V. M. Utami, L. A. Manafe, and D. Wulansari, “Peningkatan Kinerja Karyawan; Ditinjau dari Motivasi Kerja,” *J. Akunt. Bisnis dan Ekon.*, vol. 9, no. 2, pp. 3419–3424, 2023, doi: 10.33197/jabe.vol9.iss2.2023.1123.
- [13] P. Ataei, H. Karimi, and R. Zarei, “The role of entrepreneurial leadership, intellectual capital, innovativeness culture, and entrepreneurial orientation in entrepreneurial opportunity recognition by students,” *J. Open Innov. Technol. Mark. Complex.*, vol. 10, no. 2, p. 100265, 2024, doi: 10.1016/j.joitmc.2024.100265.
- [14] S. Sugiyono and P. Lestari, “Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).” Alvabeta Bandung, CV, 2021.
- [15] S. Perwira Hadi, S. Irbayuni, F. Ekonomi dan Bisnis, and U. Pembangunan Nasional, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Cahyo Utomo Kubah Nganjuk,” *J. EK&BI*, vol. 4, pp. 2620–7443, 2021, doi: 10.37600/ekbi.v4i2.342.