



The Influence of Motivation and Work Ethics on Employee Performance Through Work Behavior as an Intervening Variable at PT. Prima Land, Pandeglang Regency

Tria Kamilasari^{1*}, Wawan Prahiawan², Vera Maria³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten

Corresponding Author: Tria Kamilasari triakamilasari30@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords : Motivation, Work Ethics, Work Behavior, Employee Performance

Received : 05 February

Revised : 24 February

Accepted: 26 March

©2024 Kamilasari, Prahiawan, Maria: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of Motivation and Work Ethics on Employee Performance Through Work Behavior as Variable Intervening at PT. PrimaLand Pandeglang Regency. The method used in this research is quantitative with a descriptive approach. The population in this study were 81 employees at PT. PRIMALAND. This research sample uses the entire research population using saturated sampling. Data analysis techniques in this research use.

Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Sebagai Variable Intervening pada PT. Prima Land Kabupaten Pandeglang

Tria Kamilasari^{1*}, Wawan Prahiawan², Vera Maria³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang-Banten

Corresponding Author: Tria Kamilasari triakamilasari30@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi, Etika Kerja, Perilaku Kerja, Kinerja Karyawan

Received : 05 Februari

Revised : 24 Februari

Accepted: 26 Maret

©2024 Kamilasari, Prahiawan, Maria: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](#).



ABSTRACT

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. PrimaLand Kabupaten Pandeglang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 81 karyawan di PT. PRIMALAND. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi penelitian dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan.

PENDAHULUAN

Kualitas seseorang sebagai pekerja, karyawan atau pegawai sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau keterbelakangan dan maju atau tidaknya suatu usaha. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia memiliki segala macam kemampuan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, manusia juga memiliki berbagai kebutuhan yang harus dan ingin dipenuhi. Kebutuhan ini mendorong orang untuk bekerja (Mardiana, 2021). Karyawan yang berkualitas baik terlihat dari kinerja karywan itu sendiri. Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja sangatlah dibutuhkan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan (Cion et al., 2023).

Kinerja pada umumnya mengacu pada hasil atau pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini melibatkan sejauh mana seseorang berhasil mencapai tujuan, memenuhi standar kerja, dan berkontribusi secara efektif. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan mereka. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk dorongan intrinsik (misalnya rasa pencapaian pribadi) dan dorongan ekstrinsik (misalnya pengakuan dan imbalan) (Ma'ruf; & Ummul, 2020).

Motivasi kerja sangat erat kaitannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif ataupun negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Cion et al., 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Ma'ruf & Ummul Chair (2020) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Indra, 2016) , motivasi kerja tidak sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja hanya memberikan pengaruh dengan presentase yang lebih rendah dari pengaruh faktor lain seperti etika kerja.

Etos kerja dalam organisasi atau perusahaan memegang peranan penting dalam pelaksanaan proses kerja untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, ketika perusahaan atau organisasi dapat terus bekerja dengan baik, maka akan berdampak pada proses kerja perusahaan dan pencapaian perusahaan atau oraganisasi tersebut. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Nurhasanah, 2022) . Hal ini juga mendukung penelitian (Diovin, 2016) yang menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Banyak peneliti telah melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja positif terhadap perilaku kerja. Diantarnya adalah penelitian yang dilakukan oleh (Athiah, 2022) yang berhasil menunjukkan bahwa motivasi kerja

yang baik berpengaruh positif terhadap perilaku kerja. Oleh karena itu, sikap karyawan akan baik jika mendapatkan motivasi kerja yang baik.

Perilaku kerja yang baik dapat menjadi salah satu keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan karena selalu dikaitkan dengan masalah motivasi, oleh karena itu motivasi memainkan faktor penting dalam mempromosikan perilaku kerja karyawan (Nasir, 2018). Amabile., et al 1996 menyatakan bahwa motivasi memprediksi perilaku yang baik di tempat kerja dan percaya bahwa penting bagi suatu perusahaan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. (Nasir, 2018) juga menyebutkan bahwa motivasi meningkatkan kinerja kerja dengan membuat karyawan merasa bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sementara pada saat yang sama juga mencapai tujuan dari perusahaan. Ketika seseorang merasa senang menyelesaikan tugas-tugas mereka, kemungkinan mereka memiliki otonomi, kemauan, dan lebih banyak pilihan dalam proses kerja yang mengarah pada kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian lain juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap perilaku kerja dimana motivasi yang baik dapat meningkatkan atau mendorong karyawan berperilaku baik untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Ria & Desi, 2021). Hal ini sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yohanes et al., 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku karyawan.

Di sisi lain, etika kerja karyawan yang buruk dapat mempengaruhi kinerjanya. Hal ini jelas disebutkan oleh (Aspalaila & & Fatimah, 2016) yang menyatakan bahwa 87% pemutusan hubungan kerja dan penolakan beberapa pengusaha untuk mempromosikan pekerja mereka ke posisi yang lebih tinggi disebabkan oleh etika kerja yang buruk di tempat kerja mereka. Selain itu, dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa tanpa etika kerja yang baik, seorang karyawan biasanya gagal mendapatkan pekerjaan yang diinginkannya karena perilaku kerja yang buruk.

Perilaku karyawan tidak lepas dari etika yang harus menjadi landasan dalam bekerja. Adanya risiko yang menjadi perhatian karyawan dalam bekerja, maka perlu diterapkan etika kerja dalam menjalankan tugasnya (Nizar, F.S; Aryana, 2021).

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa perilaku kerja dengan etika kerja memiliki hubungan yang positif (Engkus, 2017). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari nilai etika kerja terhadap perilaku kerja sehingga dapat memberikan bukti bahwa perilaku kerja memoderasi korelasi positif dari nilai etika kerja perusahaan terhadap karyawan (Kathelyn; et al., 2019).

Dalam suatu perusahaan, perilaku kerja adalah pekerjaan yang berhasil, karena semakin baik perilaku kerja maka semakin efisien pekerja tersebut, semakin tinggi pekerjaan yang dapat dilakukan dan kualitas pekerja serta kinerja yang tinggi. Tanpa kinerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik (Wisna, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Larsen et al., 2021) menunjukkan bahwa terjadi hubungan dan pengaruh yang kuat antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi perilaku kerja maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian lain dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku kerja karyawan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan perilaku kerja dengan memberikan reward atau imbalan kerja secara terus menerus (Septiyana, 2022). Menurut (Fauji, S., 2022), Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya diketahui bahwa perilaku kerja merupakan faktor positif dan dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengidentifikasi atau merancang skala kebijakan utama, dan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan merumuskan kebijakan yang dapat mendorong karyawan untuk berinovasi setiap saat. Karyawan perlu dimotivasi untuk menghasilkan ide-ide terkait permasalahan di tempat kerja agar dapat memberikan dampak berupa peningkatan kinerja.

Motivasi dan etika kerja merupakan salah satu unsur tercapainya kinerja karyawan yang baik. Dalam konteks ini, perusahaan sangat diimbau untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya melalui perilaku kerja karyawan, karena dengan meningkatkan kinerja karyawan maka akan mengurangi dampak negatif yang mungkin menimpah perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja setiap pegawai, untuk melihat faktor mana yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui perilaku kerja.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang dipergunakan penulis untuk penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Setelah ditentukan sampel dari suatu populasi selanjutnya dalam memperoleh data dipergunakan instrumen penelitian yang berupa kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan analisis bersifat statistik, dilakukan dalam upaya mendeskripsikan dan melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk itu variabel-variabel selanjutnya akan dilakukan pembuktian sejauh mana dampak dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mendeskripsikan seberapa besar pengaruh motivasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja sebagai variabel *intervening*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dalam penelitian ini ialah kuesioner. Bentuk kuesioner merupakan sejumlah butiran-butiran pertanyaan yang secara tertulis dibuat sebelum diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner diberikan dalam bentuk kombinasi jawaban tertutup dan terbuka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan dari tiap item pernyataan. Dengan aplikasi SPSS dan r tabel sebesar 0,4458 berikut hasil uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	Prestasi	0,893	Valid
	Pengakuan	0,888	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	0,811	Valid
	Kemajuan	0,820	Valid
Etika Kerja (X2)	Tekun	0,906	Valid
	Kerja yang positif	0,931	Valid
	Disiplin kerja	0,854	Valid
	Pendidikan	0,877	Valid
Perilaku Kerja (Z)	Motivasi	0,825	Valid
	Produktif	0,866	Valid
	Tanggung jawab	0,700	Valid
	Kerja keras	0,906	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	0,755	Valid
	Kuantitas	0,827	Valid
	Efektivitas	0,833	Valid
	Kemandirian	0,841	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dari 16 pernyataan yang diujikan semuanya valid dari hasil uji validitas data menunjukkan r hitung > 0,4458

2. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas pada instrumen penelitian, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha dimana koefisien minimal Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, yang apabila instrumen memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka instrumen tersebut bisa dikatakan reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,899	20	Reliabel
Etika Kerja (X2)	0,903	20	Reliabel
Perilaku Kerja (Z)	0,805	20	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,868	20	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas dilakukan pada 20 orang non-responden yang dalam tabel dilambangkan N. Nilai Cronbach's Alpha dari keseluruhan variabel lebih dari 0,60 yang berarti instrumen ini reliabel.

3. Hasil Analisis Data

- **Analisis Karakteristik Data**

Penelitian ini menggunakan data yang diambil dari hasil kuesioner yang disebarluaskan dan diisi oleh responden, sebanyak 81 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini digambarkan berdasarkan nama, jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut adalah data karakteristik responden dalam penelitian ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden

Identitas	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jumlah Sampel		81	100%
Jenis Kelamin	Pria	63	77%
	Wanita	18	23%
Usia	<20 Tahun	10	12%
	20 – 30 Tahun	51	64%
	31 – 40 Tahun	20	24%
	>40 Tahun	0	0%
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SMP	0	0%
	SMA/SMK	55	68%
	Diploma	17	21%
	Strata	9	11%
Lama Bekerja	0 – 5 Tahun	50	62%
	5 – 10 Tahun	30	37%
	11 – 15 Tahun	1	1%
	>15 Tahun	0	0%

Sumber data : Data Kuesioner Yang Telah Diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa dari 81 orang, responden terbanyak adalah pria yang berjumlah 63 orang (77%), karena dalam bagian produksi terdapat kegiatan pengolahan besi dan meubel sehingga perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja yang kuat, terampil, teliti, dan detail dimana dalam hal ini pria dapat lebih diandalkan. Kemudian kebanyakan responden berusia 20 – 30 tahun yang berjumlah 51 orang (64%), hal itu disebabkan karena perusahaan membutuhkan karyawan lebih banyak yang berusia produktif dan matang yaitu maksimal 35 tahun. Lalu mayoritas karyawan berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan jumlah 55 orang (68%), karena perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga kerja minimal yang berpendidikan SMA. Serta mayoritas karyawan telah bekerja selama 0-5 tahun yang berjumlah 50 orang (62%), karena kebanyakan karyawan telah bekerja lama di perusahaan.

4. Analisis Deskriptif Variabel (Indeks)

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian untuk melihat persepsi responden terhadap variabel Motivasi Kerja, Etika Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan. Analisis

deskriptif dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden, yang kemudian dirata-ratakan dan dinilai pada skala yang berbeda sebagai berikut :

Tabel 4. Nilai Indeks

Nilai Indeks	Keterangan
81 - 324	Rendah
> 324 - 567	Sedang
> 567 - 810	Tinggi

Sumber : Ferdinand (2011)

Berdasarkan dari nilai rentang skala, maka berikut ini akan dilihat hasil analisis deskripsi masing-masing variabel penelitian.

- **Motivasi Kerja**

Analisa deskripsi variabel Motivasi Kerja dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Analisis Nilai Indeks Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Skor										Jumlah	Indeks **	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
MK1	1	0	1	0	1	5	4	7	21	41	81	722	Tinggi
*	1	0	3	0	5	30	28	56	189	410	722		
MK2	2	0	1	1	3	1	7	5	15	46	81	714	Tinggi
*	2	0	3	4	15	6	49	40	135	460	714		
MK3	0	1	0	1	2	2	3	12	22	38	81	723	Tinggi
*	0	2	0	4	10	12	21	96	198	380	723		
MK4	1	0	0	1	1	2	5	11	21	39	81	724	Tinggi
*	1	0	0	4	5	12	35	88	189	390	724		
Jumlah											2.883	Tinggi	
Rata-rata ***											720		

Sumber : Data yang Telah Diolah 2023

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah *

***: Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan

Nilai rata-rata pernyataan responden mengenai variabel Motivasi Kerja sebesar 720 dan termasuk ke dalam kategori tinggi (> 567 - 810). Indikator Motivasi Kerja paling rendah adalah MK2 yaitu sebesar 714 yang termasuk kategori tinggi (> 567 - 810). Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan yang

diterima oleh karyawan mampu menjadi faktor dalam menentukan produktifitas karyawan. Dan indikator paling tinggi adalah MK4 yaitu sebesar 724 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemajuan karyawan yang baik dapat mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan.

- **Etika Kerja**

Analisa deskripsi variabel Etika Kerja dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Etika Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Analisis Nilai Indeks Variabel Etika Kerja

Indikator	Skor										Jumlah	Indeks **	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
EK1	0	1	0	0	2	2	1	14	22	39	81	731	Tinggi
*	0	2	0	0	10	12	7	112	198	390	731		
EK2	1	0	0	1	2	2	3	10	21	41	81	727	Tinggi
*	1	0	0	4	10	12	21	80	189	410	727		
EK3	1	1	0	0	3	3	7	13	21	32	81	698	Tinggi
*	1	2	0	0	15	18	49	104	189	320	698		
EK4	1	1	0	1	1	4	4	12	30	27	81	700	Tinggi
*	1	2	0	4	5	24	28	96	270	270	700		
Jumlah											2.856	Tinggi	
Rata-rata ***											714		

Sumber : Data yang Telah Diolah 2023

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah *

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan
Nilai rata-rata pernyataan responden mengenai variable etika kerja sebesar 714
dan termasuk ke dalam kategori tinggi ($> 567 - 810$). Indikator etika kerja paling
rendah adalah EK3 yaitu sebesar 698 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$).
Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja mampu menentukan
tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan indikator paling
tinggi adalah EK1 yaitu sebesar 731 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$).
Hal ini menunjukkan bahwa tekun dalam mengerjakan pekerjaan dapat
memengaruhi hasil pekerjaan itu sendiri.

- **Perilaku Kerja**

Analisa deskripsi variabel Perilaku Kerja dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Perilaku Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Analisis Nilai Indeks Variabel Perilaku Kerja

Indikator	Skor										Jumlah	Indeks **	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
PK1	0	1	1	0	3	2	6	13	24	31	81	704	Tinggi
*	0	2	3	0	15	12	42	104	216	310	704		
PK2	2	0	0	2	2	6	7	7	11	44	81	700	Tinggi
*	2	0	0	8	10	36	49	56	99	440	700		
PK3	3	1	1	1	2	6	5	7	13	42	81	686	Tinggi
*	3	2	3	4	10	36	35	56	117	420	686		
PK4	2	1	0	0	4	3	4	10	4	53	81	716	Tinggi
*	2	2	0	0	20	18	28	80	36	530	716		
Jumlah											2.806	Tinggi	Tinggi
Rata-rata ***											701		

Sumber : Data yang Telah Diolah 2023

Keterangan :

* : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing

** : Jumlah *

*** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan Nilai rata-rata pernyataan responden mengenai variable perilaku kerja sebesar 701 dan termasuk ke dalam kategori tinggi ($> 567 - 810$). Indikator perilaku kerja paling rendah adalah PK3 yaitu sebesar 686 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$). Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab menjadi salah satu faktor perilaku kerja yang baik, dan indikator paling tinggi adalah PK4 yaitu sebesar 716 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$). Hal ini menunjukkan bahwa kerja keras merupakan salah satu faktor pendorong karyawan dalam berperilaku kerja yang baik.

• Kinerja Karyawan

Analisa deskripsi variabel Kinerja Karyawan dapat dianalisa berdasarkan dari nilai indeks pernyataan responden terhadap 4 pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Analisis Nilai Indeks Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor										Jumlah	Indeks **	Kriteria
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
KK1	1	0	0	1	3	4	4	5	10	53	81	742	Tinggi
*	1	0	0	4	15	24	28	50	90	530	742		
KK2	2	0	1	1	4	3	4	13	13	40	81	696	Tinggi
*	2	0	3	4	20	18	28	104	117	400	696		
KK3	0	1	0	1	2	7	9	12	19	30	81	688	Tinggi
*	0	2	0	4	10	42	63	96	171	300	688		
KK4	0	1	0	1	3	10	6	8	20	32	81	678	Tinggi
*	0	2	0	4	15	60	42	64	180	320	678		
Jumlah											2.804	Tinggi	Tinggi
Rata-rata ***											701		

Keterangan :

- * : Akumulasi frekuensi jawaban dikali skor masing-masing
 - ** : Jumlah *
 - *** : Akumulasi nilai indeks (**) semua pernyataan dibagi jumlah pernyataan
- Nilai rata-rata pernyataan responden mengenai variabel kinerja karyawan sebesar 701 dan termasuk ke dalam kategori tinggi ($> 567 - 810$). Indikator kinerja karyawan paling rendah adalah KK4 yaitu sebesar 678 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$). Hal ini menunjukkan bahwa kemandirian karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengutamakan hasil dari pekerjaan, dan indikator paling tinggi adalah KK1 yaitu sebesar 742 yang termasuk kategori tinggi ($> 567 - 810$). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan karyawan dapat menentukan bagaimana hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan etika kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kerja sebagai variabel intervening pada PT. Primaland. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Priamaland maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Primaland. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.
2. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penerapan etika kerja karyawan di perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Primaland. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Primaland, maka semakin tinggi juga tingkat perilaku kerja karyawan di PT. Primaland. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.
4. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja. Artinya semakin baik etika kerja karyawan di PT. Primaland, maka semakin tinggi juga perilaku kerja karyawan di PT. Primaland. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima
5. Perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik perilaku kerja karyawan di PT. Primaland, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan di PT. Primaland. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini diterima.

PENELITIAN LANJUTAN

Setiap penelitian memeliki keterbatasan; dengan demikian, Anda dapat menjelaskannya di sini dan secara singkat memberikan saran untuk penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., dan Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi.
- Adventus, et al. (2019). *Modul Manajemen Pasien Safety*. www.repository.uki.ac.id
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S.(2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial*,1(1), 9-17.
- Andiningrum, N., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. K. (2019). Effect of Work Ethos and Work Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 183.
- Aslam, A., Riani, A. L., & Widodo, G. P. (2013). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Pelayanan Farmasi*, 3(3), 167-174.
- Aspalaila, A., & Fatimah, W. . (2016). The Influence Of Work Ethic And Counterproductive Work Behaviour Of Civil Servants. *Journal of Technology Management and Business*, 3(1), 1-14.
- Athiah. (2022). The Influence of Work Behavior, Achievement Motivation, and Work Competence on Employee's Performance: a Newest Evidence. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1463-1472.
- Bernard, R., & et.al. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntasi*, 7(1), 1-17.
- Cion, O., Tinneke, M. T., & Sandra, I. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 66-72.
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 56-70.
- Diovin, B. . (2016). Pengaruh Etika Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero (Studi Terhadap Karyawan Pt Pln Persero Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2), 1-14.

- Djakfar, M. (2012). *Etika bisnis*. Penebar PLUS.
- Engkus. (2017). The Influence Of Organizational Behavior On Work Ethics Employees In Bandung Regency Government. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(5), 39–54.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia Teori dan Aplikasi*. PT. Alfabeta.
- Fatonah & Irfan Helmy. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap kinerja Guru (Studi Pada Guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(6), 3–9.
- Fauji, S., & D. (2022). Improving Employee Performance Through Innovative Work Behavior. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(5), 1–9.
- Fauzi, M. (2011). Etika Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Garuda Plaza Hotel Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara*, 2(1), 1–7.
- Hakimah; et al. (2019). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bunga Mas Kikim Palembang. *Jurnal Ekonomi*, 21(1), 1–10.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indra, J. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20–29.
- Jufrizien, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EMabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Kamilah; F., Khairan; Z., & Soviyanti, E. (2019). Pemahaman Kode Etik Profesi Akuntan Terhadap Perilaku Etia Karyawan Pada Kantor Akuntan Publik Kota Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Kompetif*, 2(3), 1–9.
- Kathelyn; Andi, I. Y., & Setyarini, S. (2019). No Positive Effect Of Ethical Behavior, Corporate Ethical Value, And Idealism In The Workplace. *JIAFE (Jurnal Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi)*, 5(2), 155–164.
- Larsen, B., Agus, L. T., & Mutiara, S. (2021). No Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *METEOR STIP MARUNDA*, 14(2), 100–129.

- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Cv. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1), 1–9.
- Ma'ruf, & Ummul, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *JURNAL BRAND*, 2(1), 99–108.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 2(1), 1–14.
- Marjaya, I dan F. Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2 (1) 129-147
- Nasir, H. et al. (2018). How Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior Affect Job Performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 292(1), 600–612.
- Nizar, F.S; Aryana, S. (2021). lationship between Work Ethic and Innovative Work Behavior Mediated by Person Organization Fit and Intrinsic Motivation on Banking Employees. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 19(2), 501–507.
- Nugraha, B. A., Rahmania, F. A., & Narendra, A. M. (2021). Kepemimpinan Profetik, Etos Kerja Islami, dan Perilaku Kerja Kontraproduktif pada pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 05(1), 40–49.
- Nurhasanah. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 65–70.
- Purwanto, A. et al. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Innovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 19–27.

- Rafika, A., Dede, I. S., & Hammam, Z. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 17(1), 1-10.
- Ratna, H. M. (2016). engaruh Etika Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 302-310.
- Reny, A., Farida, K., & Delila, R. (2021). The Effect of Work From Home on Corporate Culture Mediated By Motivation, Work Behavior, and Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, 19(3), 1-10.
- Ria, L. P., & Desi, K. (2021). Influence Organizational Citizenship Behavior and Work Motivation on Job Performance of PT JNE Kota Kediri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 8(1), 48-60.
- Rinaldi, R., & Irdha, Y. (2022). Pengaruh Perilaku Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank BTPN Purna Bakti Cabang Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi (MEKA)*, 3(1), 10-19.
- Riza, H. (2013). Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) Cabang Balmera Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara*, 4(1), 1-10.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Kelompok Gramedia.
- Saether, E. A. (2019). Motivational Antecedents To High-Tech R&D Employees' Innovative Work Behavior; Self -Determined Motivation, Person - Organization Fit, Organization Support Of Creativity, and Pay Justice. *Internasional Journal of High Technology Management Research*, 9(1), 19-29.
- Sekaran, U., & Roger, B. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Gramedia.
- Septiyana, H. . (2022). The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 169-180.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Karyawan dan Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Sinamo, J. H. (n.d.). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT.Raja Grafindo Husada.

- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia konsep-konsep kunci*. Alfabeta.
- Surjo, H., Arif, R. P., & Rahayu, M. (2020). Pengaruh Perilaku Innovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 1–9.
- Suryani, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group.
- Syardiansah, L. (2021). The Influence of Work Motivation and Organizational Culture to Employee Performance. *Proceedings of the Internasional Conference on Industrial Engineering and Operation Management*, 7–11.
- Syardiansah, U. M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 194–203.
- Wibowo, D., & Harri, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Parit Padang Global Cabang Jakarta 3. *Jurnal Ekonomi Dan Industria*, 24(1), 20–28.
- Winardi. (2018). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Wisna, W. . (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Organisasi)*, 2(1), 32–45.
- Yadi, M. B. (2020). Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UPT Kementerian Kehutanan Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 2(4), 235–238.
- Yohanes, T. S., Teguh, P., Hastuti, N., & Sumedi. (2019). The Impact of Motivation on Proactive Behavior in the Perspective of Self-Determination Theory. *KnE Social Sciences*, 2(3), 229–242.