

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI INTRINSIK DENGAN ETOS KERJA DI PT. SURYA KARINDO GEMILANG

Pada dasarnya penelitian ini bertujuan untuk melihat Hubungan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja karyawan. Diasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik maka semakin tinggi etos kerja atau sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik maka semakin rendah etos kerja. Penelitian ini disusun berdasarkan metode skala Likert dengan menggunakan skala Motivasi Intrinsik berdasarkan Aspek-aspek motivasi intrinsik yaitu: Pilihan, Kompetensi, Penuh Arti, dan Kemajuan. Dan skala etos kerja disusun berdasarkan Aspek-aspek etos kerja yaitu: Aspek Dari Dalam, Aspek Motif Sosial, dan Aspek Persepsi. Berdasarkan analisis data, maka diperoleh hasil sebagai berikut : 1) hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dengan etos kerja dimana  $r_{xy} = 0.641$  ;  $p = 0.00 < 0,05$  Artinya semakin baik motivasi intrinsik, maka semakin tinggi etos kerja. 2) Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan diterima. sebesar  $r^2 = 0,411$ . Ini menunjukkan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik sebesar 41,1%, dan terdapat 58,9 % faktor lain yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini sejalan dengan teori Salah satu faktor etos kerja menurut Anoraga (2001) adalah motivasi intrinsik. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

**Kata kunci:** Motivasi Intrinsik, Etos Kerja