

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN ETOS KERJA  
PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III  
(PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**OLEH:**

**KHAIRA MAULIDA LUBIS**

**16.860.0042**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI** : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
ETOS KERJA PADA KARYAWAN PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)  
MEDAN

**NAMA MAHASISWA** : KHAIRA MAULIDA LUBISNO.

**STAMBUK** : 16.860.0042

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

**MENYETUJUI :**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

(Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog)

(Maqfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

**MENGETAHUI :**

**Ka. Bagian**

**Dekan**

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Lulus : 21 Juni 2021

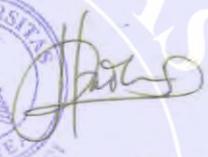
DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI  
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA  
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN  
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH  
DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

21 Juni 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

Dekan

  
Dr. Risydah Fadilah, M.Psi, Psikolog

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi,
3. Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog
4. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog



#### HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 21 Juni 2021



KHAIRA MAULIDA LUBIS

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Khaira Maulida Lubis  
NPM : 16.860.0042  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 21 Juni 2021

Yang Menyatakan



(Khaira Maulida Lubis)

## Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Khaira Maulida Lubis

16.860.0042

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Etos kerja adalah Etos kerja adalah cara pandang individu dalam menyikapi dan melakukan pekerjaan, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai- nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Sampel penelitian sebanyak 110 karyawan. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *Purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala motivasi kerja dan etos kerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan Positif antara motivasi kerja dengan etos kerja karyawan. Asumsinya adalah semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi etos kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah etos kerja, dimana  $R_{xy} = 0,449$  dengan  $P = 0.000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,202$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap etos kerja sebesar 20,2%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 82,5 dan nilai rata-rata empiric 64,49 dan etos kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 82,5 dan nilai rata-rata empiric 64,46.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja dan Etos Kerja

***The Relationship between Work Motivation and Work Ethic of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.***

Khaira Maulida Lubis  
16.860.0042

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between work motivation and work ethic on employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. This research is a type of quantitative research. Work motivation is a form of encouragement from within employees to achieve certain goals. Work ethic is an individual's perspective in responding to and doing work, with a willingness and attention to the values and rules that apply in a company. The research sample is 110 employees. Sampling using purposive sampling technique. Methods of data collection using a scale of work motivation and work ethic. Based on the results of the analysis using the Product Moment  $r$  correlation analysis method, it is known that there is a positive relationship between work motivation and employee work ethic. The assumption is that the higher the work motivation, the higher the work ethic of employees, on the contrary the lower the work motivation, the lower the work ethic, where  $R_{xy} = 0.449$  with  $P = 0.000 < 0.050$ . This means that the proposed hypothesis is accepted. The determinant coefficient ( $r^2$ ) of the relationship between the independent variable  $X$  and the dependent variable  $Y$  is  $r^2 = 0.202$ . This shows that work motivation contributes to work ethic by 20.2%. .49 and the accepted work ethic is low with a hypothetical average value of 82.5 and an empirical average value of 64.46.*

**Keywords:** *Work Motivation and Work Ethic*

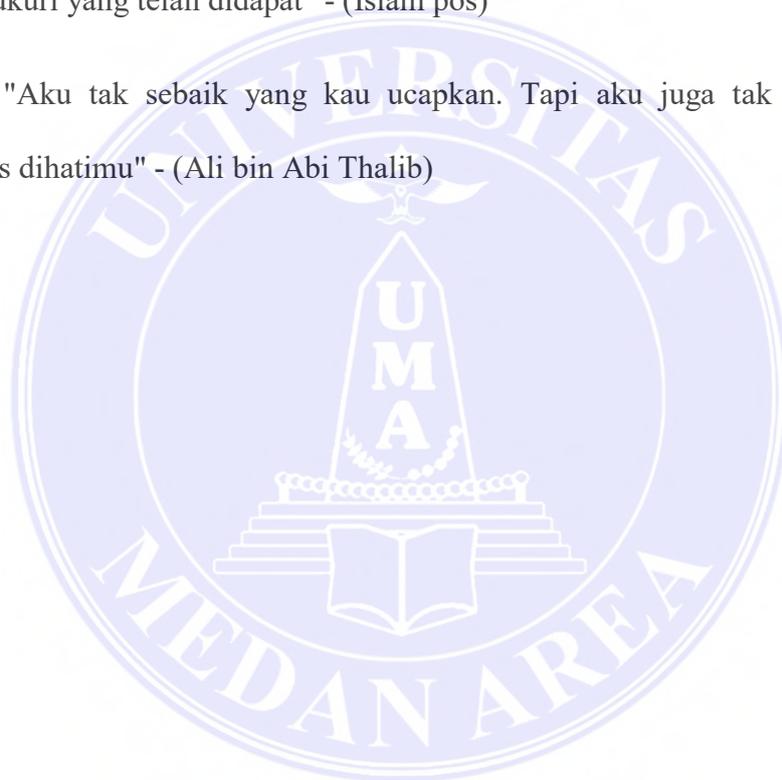
## Motto

\*

“Empat hal yang perlu dipelajari dalam hidup: berpikir tenang, mencintai dengan tulus, melakukan setiap perbuatan dengan niat mulia, mempercayai Tuhan tanpa keraguan” (Helen Keller)

"Ada sesuatu jauh lebih penting dari sekedar mencapai target yaitu mensyukuri yang telah didapat" - (Islam pos)

"Aku tak sebaik yang kau ucapkan. Tapi aku juga tak seburuk yang terlintas dihatimu" - (Ali bin Abi Thalib)



## Persembahan

\*

### Bismillahirrahmanirrahim

Ku ucapkan rasa syukur atas nikmat-mu Ya Allah Yang telah memberiku kekuatan di setiap langkah ku selama ini

Shalawat dan salam ku hadiahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad Saw yang telah memberiku kebanggaan menjadi umat yang senantiasa berfikir

Ku persembahkan hasil karya tulis ini untuk Mama dan Papa tercinta, yang mana telah berjuang dan tak hentinya selalu mendo'akan ku di setiap langkah tanpa rasa lelah dan menyerah dalam membesarkanku hingga sampai dititik ini, tanpa perjuangan Mama dan Papa mungkin semua yang aku usahakan ini hanyalah sebatas mimpi. Semoga Allah swt panjangkan umur mama papa dan senantiasa meridhoi perjuangan ku sehingga aku bisa memberikan kado terindah ini untuk mama dan papa, amin allahumma amin.

Tak lupa juga ku ucapkan banyak terimakasih kepada saudara dan sahabat-sahabatku yang selama ini tidak pernah bosan memberiku support semangat serta do'anya sehingga tugas akhir ini dapat terselesaikan, meski menjadi perjalanan yang sulit, syukur alhamdulillah semua telah ku lewati hingga skripsi ini selesai. Semoga segala kebaikan dan dukungan kalian Allah balas dengan kebaikan dunia akhirat.

## Kata Pengantar

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr.Hj. Risydah Fadilah,S.Psi,M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita,S.Psi.MM.M.Psi, Psikolog selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing pertama yang selalu bersedia membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing saya selama pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing kedua saya yang selalu membimbing saya dan meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, dalam pengerjaan skripsi ini yang terdapat kekeliruan.

7. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau
8. Sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
9. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua Orang tua saya, Ayah dan Mama yang selalu memberikan nasihat, semangat, dengan sabar selalu mengantarkan saya kemanapun pada masa bimbingan terutama dimasa pandemi covid-19 seperti ini dan memberikan motivasi kepada saya dan selalu mendoakan saya agar dipermudahkan segala urusan saya dan memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini.
10. Terimakasih teruntuk abang, kakak dan adik saya, yang memberikan saya nasehat agar tetap semangat dan yang selalu mendukung dan memberikan doa terbaiknya untuk saya dalam mengerjakan skripsi ini. Semoga Allah berikan kesehatan dan kebahagiaan atas kebbaikannya.
11. Terimakasih kepada gucci gang, Indah Safira Permata, Fahriany Nur Syahputri, Dinda Ramadhani, Nur Lailan Br Perangin-angin, Maghvira Meidina yang telah menemani mengisi hari-hari saya semasa perkuliahan, selalu berbagi keceriaan, keluh kesah dan saling mendukung, berkat semangat kalianlah akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.
12. Terimakasih kepada girl's gang, Indah Safira Permata, Fahriany Nur Syahputri, Elisabeth Simanjuntak, dan Fitri Ayu Nanda, yang sempat menemani dan bersama diawal masa perkuliahan saya, dan sampai sekarang masih terjalin silaturahmi, selalu berbagi keluh kesah,

memberikan semangat, dan saling mendukung, berkat kalian juga akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membalas kebaikan kalian.

13. Terimakasih kepada ciwai-ciwai bahagia gang, Cindy Cathrine Caroline, Rachel Saraswati, dan Chrystle Alexis Souisa, pertemuan yang tanpa sengaja lalu menjadi sebuah pertemanan yang seru. Selama masa perkuliahan sempat menghabiskan waktu bersama, bermain dan mengenal lebih jauh, meskipun sekarang jarang bertemu tetapi dukungan tetap mengalir, berkat kalian juga akhirnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian.
14. Terimakasih kepada seluruh keluarga yang telah membantu dan memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
15. Terimakasih kepada Mei Dwi Zahrani Siagian, teman satu doping saya yang telah banyak membantu saya, memberikan dukungan, memberikan motivasi serta doa terbaiknya kepada saya dalam pembuatan skripsi.
16. Terimakasih kepada pegawai Fakultas yang telah membantu memberikan informasi dan mempermudah dalam proses administrasi menyelesaikan skripsi ini.
17. Terimakasih teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selama ini belajar bersama dan berjuang bersama di Fakultas Psikologi Medan Area.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh

karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya



## DAFTAR ISI

### BAB I

<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah.....</b>	<b>1</b>
<b>B. Identifikasi Masalah.....</b>	<b>6</b>
<b>C. Batasan Masalah .....</b>	<b>7</b>
<b>D. Rumusan Masalah.....</b>	<b>7</b>
<b>E. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>7</b>
<b>F. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>7</b>

### BAB II TINJAUAN

<b>PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
<b>A. Karyawan.....</b>	<b>9</b>
1. Pengertian Karyawan.....	9
2. Jenis-jenis Karyawan.....	11
<b>B. Etos Kerja .....</b>	<b>12</b>
1. Pengertian Etos Kerja.....	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	13
3. Aspek-aspek Etos Kerja.....	18
4. Ciri-ciri Etos Kerja.....	26
<b>C. Motivasi Kerja.....</b>	<b>29</b>
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	29
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	30
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	36
4. Ciri-ciri Motivasi Kerja.....	38
<b>D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja .....</b>	<b>39</b>
<b>E. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>42</b>
<b>F. Hipotesis.....</b>	<b>43</b>

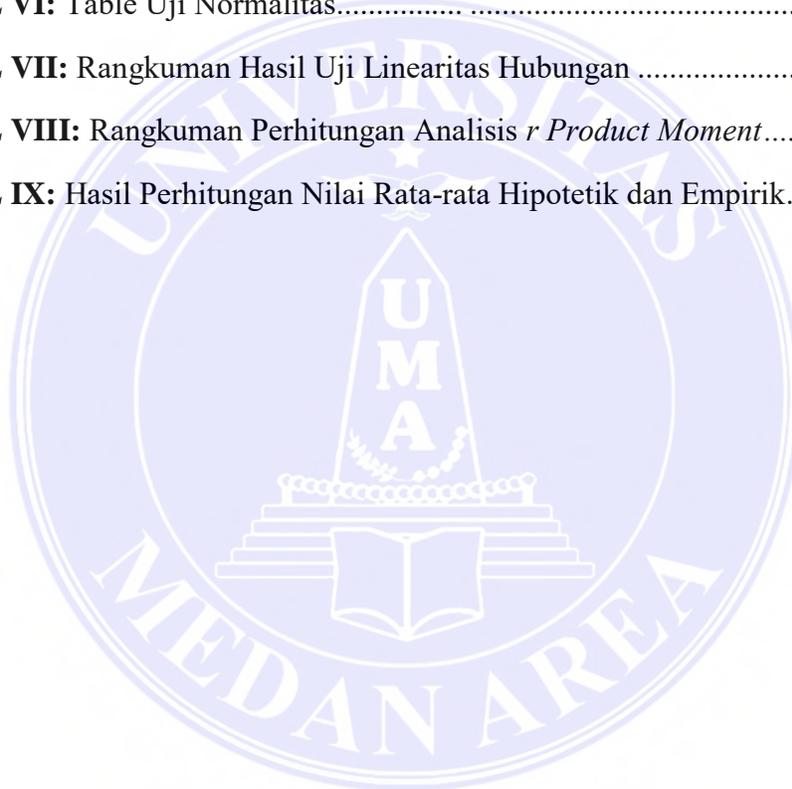
### BAB III METODE

<b>PENELITIAN.....</b>	<b>44</b>
------------------------	-----------

<b>A. Tipe Penelitian</b> .....	<b>44</b>
<b>B. Identifikasi Variabel Penelitian</b> .....	<b>44</b>
<b>C. Definisi Operasional Variabel Penelitian</b> .....	<b>45</b>
1. Motivasi Kerja.....	<b>45</b>
2. Etos Kerja.....	<b>45</b>
<b>D. Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	<b>45</b>
1. Populasi Penelitian.....	<b>45</b>
2. Sampel Penelitian.....	<b>46</b>
<b>E. Teknik Pengambilan Sampel</b> .....	<b>46</b>
<b>F. Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>47</b>
1. Skala Motivasi Kerja.....	<b>47</b>
2. Skala Etos Kerja.....	<b>48</b>
<b>G. Validitas dan Realibitas Alat Ukur</b> .....	<b>48</b>
1. Validitas.....	<b>49</b>
2. Reliabilitas.....	<b>50</b>
<b>H. Metode Analisis Data</b> .....	<b>51</b>
<b>BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>53</b>
<b>A. Orientasi Kancan Penelitian</b> .....	<b>53</b>
<b>B. Persiapan Penelitian</b> .....	<b>55</b>
<b>C. Pelaksanaan Penelitian</b> .....	<b>58</b>
<b>D. Analisis Data dan Hasil Penelitian</b> .....	<b>58</b>
<b>E. Pembahasan</b> .....	<b>64</b>
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>69</b>
<b>A. KESIMPULAN</b> .....	<b>69</b>
<b>B. Saran</b> .....	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>TABEL I:</b> Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja.....	56
<b>TABEL II:</b> Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Etos Kerja.....	57
<b>TABEL III:</b> Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	59
<b>TABEL IV:</b> Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Etos Kerja .....	60
<b>TABEL V:</b> Table reliabilitas .....	60
<b>TABEL VI:</b> Table Uji Normalitas.....	61
<b>TABEL VII:</b> Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	62
<b>TABEL VIII:</b> Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i> .....	62
<b>TABEL IX:</b> Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	63



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Etos kerja sebagai salah satu faktor yang bisa menentukan keberhasilan individu, kelompok, dalam mencapai tujuannya. Etos juga dilihat sebagai hal yang utama dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai kualitas yang maksimal. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu wujud dari etos kerja dan menciptakan suatu unggulan. Saat ini etos kerja menjadi masalah yang tepat dan menarik seiring dengan meningkatnya peran sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin global. Etos kerja selalu bisa sebagai upaya untuk terus meningkatkan prestasi kerja dalam rangka menghadapi era pasar bebas.

Etos kerja di Indonesia, masih belum merata, dimana bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan di sebagian pegawai, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman pegawai tentang etos kerja masih lemah karena dalam menjalankan pekerjaan seorang karyawan tidak hanya sekedar mengejar kekayaan, mengejar prestasi, dan mengharapkan imbalan, tetapi juga harus dilandasi rasa memiliki perusahaan, sehingga segala fikiran dan jiwanya menyatu dengan perusahaan tersebut. Jika hal ini terus dibentuk dalam diri masing-masing karyawan maka akan tercipta etos kerja yang baik.

Sinamo (2011) menyatakan bahwa 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. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu, melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal tak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya rendah.

Menurut Sinamo (2011) ciri-ciri etos kerja terlihat dari: karyawan menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu, memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), Memiliki kejujuran, ciri selanjutnya adalah memiliki komitmen dan kuat pada pendirian. Jika etos kerja tidak terwujud tentu saja memiliki dampak seperti: merasa bebas berada dalam ruang lingkup kantor, memiliki rasa tanggung jawab yang rendah, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan beragam pekerjaan yang diberikan, dan selanjutnya adalah tidak memiliki kemampuan untuk bekerja sama.

Apabila setiap individu dalam perusahaan memiliki etos kerja yang baik maka secara otomatis perusahaan akan diberi keuntungan dengan karyawan serta

dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Namun apabila karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik, justru perusahaan tersebut akan sangat lambat dalam perkembangannya. Untuk dapat menjawab tantangan ini diperlukan adanya dedikasi, kerja keras dan kejujuran dalam bekerja.

Adapun seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri atau dapat diindikasikan dengan: kerja keras, dimana karyawan memiliki sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, disiplin kerja, dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, jujur, dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb) (Salamun, 2015).

Etos kerja yang terlihat di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan begitu beragam, sebahagian karyawannya terlihat kurang memiliki rasa keterikatan kepada perusahaan, kurangnya kerja keras, karyawan tidak memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan segala pekerjaan, mereka menganggap bahwa pekerjaannya bukanlah salah satu hal yang utama. Etos kerja karyawan masih sangatlah rendah karena kurangnya kesungguhan karyawan yang sering kali terlihat dalam jam kerja. Beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Etos kerja tidak dapat dipisahkan oleh peran pendidikan seseorang. Seseorang dengan rentang

waktu lama dalam proses belajar, memberikan etos kerja yang tinggi. Peran pendidikan membentuk jati diri seseorang melalui kurikulum dan kebiasaan yang diberikan. Selain itu tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki karyawan, dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh (Soewarso, Subagyo dan Utomo, dalam Rosmiani,2016).

Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja dan motivasi kerja (Makta, dkk., 2013). Seseorang dengan etos kerja yang baik, menjadikan dirinya tidak mudah putus asa, selalu bersikap optimis, dan mudah mengeluarkan kemampuan terbaiknya di dalam pekerjaan yang sedang dijalaninya. Sedangkan karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah mempunyai penilaian negatif terhadap hasil kerja manusia, menganggap bahwa pekerjaan yang dikerjakan itu dirasa membebani dirinya, tidak atau kurang menghargai hasil kerja rekan kerjanya, bekerja dirasa sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan, bekerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan bekerja dihayati karena sebagai bentuk rutinitas hidup (Tampubolon, 2008).

Selanjutnya Siagian (2007) juga mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah motivasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat berupa semangat kerja untuk selalu mencapai target dan tidak pernah terlambat untuk datang bekerja. Motivasi seseorang berasal dari intern dan ekstern (Herpen, dkk. 2012). Hasil penelitiannya mengatakan bahwa motivasi seseorang berupa intrinsik dan ekstrinsik.

Orang yang memiliki ciri-ciri motivasi kerja akan bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras, dan sedikit pengawasan.

Individu yang kurang termotivasi akan sangat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja secara terus menerus sangat penting dilakukan oleh perusahaan, karena sedikit banyaknya pemberian motivasi dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dalam meningkatkan mutu kerjanya dan juga untuk memperlihatkan perilaku kerja yang positif seperti bekerja dengan sangat baik, bekerja lebih produktif, profesional dalam bekerja, dapat bertahan lama di perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas, produktivitas kerja sumber daya manusia yang lebih baik bagi perusahaan.

Adapun fenomena yang didapat peneliti berdasarkan hasil observasi pada karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terlihat memiliki etos kerja dan motivasi kerja yang rendah. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang perkebunan, dituntut untuk terus meningkatkan kuantitas dan kualitas produk secara global. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen yang baik, peningkatan kuantitas dan kualitas, sarana dan prasarana yang mendukung, dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini di dukung dengan hasil wawancara pada sala satu karyawan PTPN III sebagai berikut:

“Dalam bekerja saya sih mikirnya yang penting ada kerjaan ya harus diselesaikanlah supaya saya pun merasa tenang kalau jam kerja udah selesai, ya tinggal pulang kerumah aja” (Juli, 2020).

Karyawan juga terlihat menunda-nunda pekerjaan, lebih sering menyuruh anak magang untuk mengerjakan tugasnya, dan juga terlihat mencuri waktu pada jam kerja seperti duduk di depan layar komputer, namun mata justru menasar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak *mood* atau tidak

semangat untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan tekanan tinggi dari atasan, dan kurang mengedepankan sikap professional dalam bekerja. Etos kerja yang kurang maksimal ini pada karyawan tersebut dapat disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab dan lemahnya tingkat kesadaran yang dimiliki masing-masing individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti merasa tertarik untuk melihat apakah terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Etos kerja juga berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, karyawan yang beretos kerja tinggi mengisinya dengan berbagai kebiasaan yang positif dan ada semacam kerinduan untuk menunjukkan kepribadian sebagai seorang dengan bentuk hasil kerja serta sikap dan perilaku yang menuju kepada hasil yang lebih sempurna. Etos juga mempunyai makna nilai moral bahwa dia hanya akan menghasilkan pekerjaan yang terbaik, bahkan mencapai kesempurnaan dalam bekerja. Melalui etos kerja seperti ini individu tidak akan menyerahkan hasil karyanya yang berkualitas rendah, akan dilakukan segala hal yang mungkin dilakukannya untuk tetap menjaga harga dirinya. Etos kerja semacam ini akan timbul jika perusahaan dirasa sudah memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, memberikan jaminan, dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti etos kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan masih belum terlalu maksimal. Hal itu antara lain dapat dilihat dari beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka.

### **C. Batasan Masalah**

Ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi pada hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini terdiri dari adalah apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

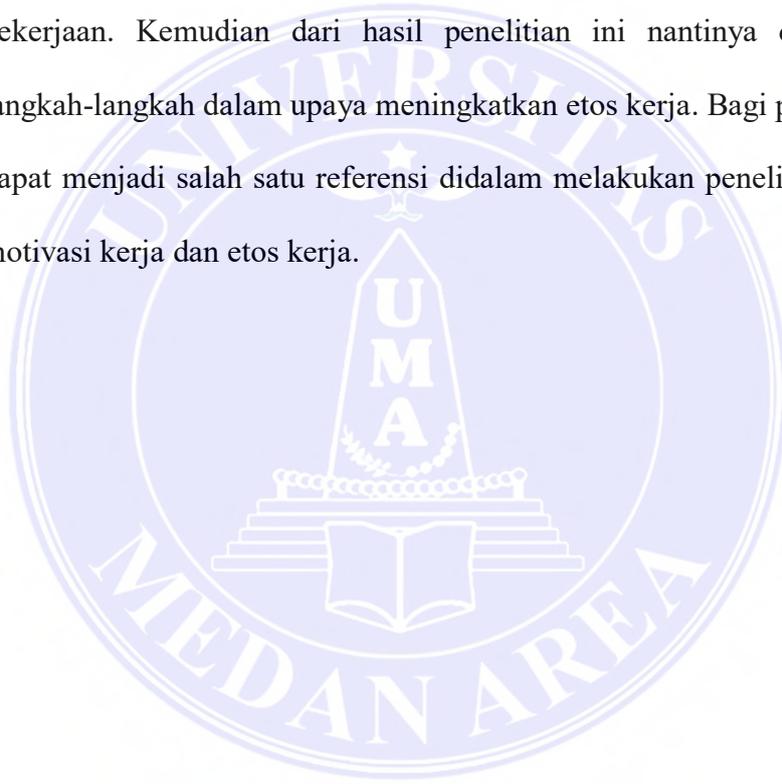
### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu psikologi, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu psikologi yang berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dan etos kerja pada karyawan.

## 2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan tambahan informasi yang berguna bagi lembaga negara dan karyawan. Bagi lembaga negara, dapat memberikan sumbangan yang baik bagi lembaga dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi kerja dan etos kerja. Bagi karyawan, dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk memperbaiki motivasi kerja dan etos kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian dari hasil penelitian ini nantinya dapat diambil langkah-langkah dalam upaya meningkatkan etos kerja. Bagi para akademis, dapat menjadi salah satu referensi didalam melakukan penelitian mengenai motivasi kerja dan etos kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Karyawan**

##### **1. Pengertian Karyawan**

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya.

Senada dengan hal tersebut, menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan dalam bekerja memiliki harapan-harapan tertentu serta persepsi mengenai pekerjaannya tersebut, oleh karena itu setiap pekerja mempunyai makna bekerja bagi dirinya Siagian (2000). Bekerja adalah kewajiban dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang, memeras keringat dan memutar otak.

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi

(Kusdiarti,2009). Menurut Hasibuan (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011). Karyawan merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensiergikan sumberdaya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM sumber daya lain menganggur (idle) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

## 2. Jenis-jenis Karyawan

Menurut Hasibuan (2009), karyawan terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

### a. Karyawan Kontrak

Merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk membagi resiko dan mengurangi beban perusahaan didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Karyawan kontrak atau tidak tetap hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan. Karyawan kontrak biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga kerja tambahan lagi.

### b. Karyawan Tetap

Merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (*permanent*). Karyawan tetap memiliki hak yang jauh lebih besar diandingkan dengan karyawan kontrak.

Berdasarkan penjelasan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (kontrak). Namun, pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan terdapat dua jenis karyawan yaitu karyawan pelaksana (karyawan/pegawai) dan karyawan pimpinan

(atasan). Semua karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan termasuk karyawan tetap.

## **B. Etos Kerja**

### **1. Pengertian Etos Kerja**

Menurut Black (dalam Dewi, 2002), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Menurut K. Bertens (2014), secara etimologi istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti "tempat hidup". Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. dari kata yang sama muncul pula istilah etikos yang berarti "teori kehidupan" yang kemudian menjadi etika.

Menurut Anoraga (2012) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja

yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya. Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi kerja, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah Etos kerja adalah cara pandang individu dalam menyikapi dan melakukan pekerjaan, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai- nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Anoraga (2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya:

### **a. Agama**

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tertentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung

dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut dengan istilah etos kerja. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki system nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bias sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan Negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan kemasadepan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan/Geografis

Lingkungan alam mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan

bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Meningkatnya kualitas pendudukan dapat tercapai apabila pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi didasari oleh nilai-nilai dari keyakinan individu yang tertanam dalam diri sendiri. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Menurut Siagian (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Maslow yaitu bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan: 1) kebutuhan fisiologi, 2) kebutuhan keamanan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan prestise dan 5) aktualisasi diri. Kelima kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja setiap karyawan, dimana ketika seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap karyawan mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja (Siagian, 2007).

b. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian prestasi merupakan evaluasi terhadap perilaku kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai.

c. Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengetahui pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, apakah lancar atau tidak.

f. Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja, agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi, pendidikan, pengaruh rekan kerja, penilaian prestasi, peraturan organisasi, pengawasan, pembinaan, dan motivasi intrinsik individu merupakan faktor yang berpengaruh terhadap etos kerja.

### 3. Aspek-aspek Etos Kerja

8 aspek etos kerja menurut Sinamo (2005) berikut ini:

a. Kerja adalah rahmat: Bekerja tulus penuh syukur.

Bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan, oleh karena itu harus disyukuri. Bekerja dengan tulus akan membuat seseorang merasakan rahmat lainnya, seperti kemampuan menyediakan sandang pangan untuk keluarga dengan gaji yang diperoleh, kemampuan bergaul lebih luas serta meningkatkan kualitas diri ke tingkat yang lebih tinggi sehingga bias tumbuh dan berkembang, kemampuan memaksimalkan talenta saat bekerja, dan kemampuan mendapatkan pengakuan serta identitas diri dari masyarakat dan komunitas.

b. Kerja adalah amanah: Bekerja benar penuh tanggung jawab

Amanah melahirkan sebuah sikap tanggung jawab, dengan demikian maka tanggung jawab harus ditunaikan dengan baik dan benar bukan sekedar formalitas. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang didelegasikan kepada seseorang akan menumbuhkan kehendak kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar sesuai *job description* untuk mencapai target yang ditetapkan.

c. Kerja adalah panggilan: Bekerja tuntas penuh integritas

Dalam konteks pekerjaan, panggilan umum ini memiliki arti apa saja yang dikerjakan hendaknya memenuhi tuntutan profesi. Profesi yang dijalani untuk menjawab panggilan sebagai akuntan, hakim, dokter, guru, dosen, dan sebagainya. Agar panggilan dapat diselesaikan hingga tuntas maka perlu diperlukan integritas yang kuat karena dengan memegang teguh integritas maka seseorang dapat bekerja dengan sepenuh hati, segenap pikiran, segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.

d. Kerja adalah aktualisasi: Bekerja keras penuh semangat

Aktualisasi merupakan kekuatan yang dipakai untuk mengubah potensi menjadi realisasi. Tujuan dari sikap aktual ini adalah agar seseorang terbiasa bekerja keras dan selalu tuntas untuk mencapai mimpi dan keinginannya tanpa merubah diri seseorang menjadi pecandu kerja. Ada tiga cara mudah untuk meningkatkan etos kerja keras yaitu mengembangkan visi sebagai ilham untuk bekerja keras; kerja keras merupakan ongkos untuk mengembangkan diri; dan kerja keras itu baik, menyehatkan serta menguatkan diri.

e. Kerja adalah ibadah: Bekerja serius penuh kecintaan

Segala pekerjaan yang diberikan Tuhan harus disyukuri dan dilakukan dengan sepenuh hati. Tidak ada tipe atau jenis pekerjaan yang lebih baik dan lebih rendah dari yang lain karena semua pekerjaan adalah sama di mata Tuhan jika dikerjakan dengan serius dan penuh kecintaan. Berbekal keseriusan itu maka hasil yang akan diperoleh juga akan lebih dari yang dibayangkan, begitu pula jika pekerjaan yang dilakukan

didasarkan oleh rasa cinta. Seberat apapun beban pekerjaan seseorang, berapapun gaji yang didapatkan, dan apapun posisi yang dipegang akan memberikan nilai moral dan spiritual yang berbeda jika semua didasari dengan cinta. Jadi bekerja serius penuh kecintaan akan melahirkan pengabdian serta dedikasi terhadap pekerjaan.

f. Kerja adalah seni: Bekerja cerdas penuh kreatifitas

Bekerja keras itu perlu, namun bekerja dengan cerdas sangat dibutuhkan. Kecerdasan disini maksudnya adalah menggunakan strategi dan taktik dengan pintar untuk mengembangkan diri, memanfaatkan waktu bekerja agar tetap efektif dan efisien, melihat dan memanfaatkan peluang kerja yang ada, melahirkan karya dan buah pikiran yang inovatif dan kreatif.

g. Kerja adalah kehormatan: Bekerja tekun penuh keunggulan

Kehormatan diri bisa didapatkan dengan bekerja karena dengan melalui pekerjaan maka seseorang dihormati dan dipercaya untuk memangku suatu posisi tertentu dan mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya termasuk segala kompetensi diri yang dimiliki, kemampuan, dan kesempatan dalam hidup. Rasa hormat yang terbentuk dalam diri seseorang akan menumbuhkan rasa percaya diri yang akan meningkatkan keinginan untuk bekerja lebih tekun.

h. Kerja adalah pelayanan: Bekerja paripurna penuh kerendahan hati

Hasil yang dilakukan dalam bekerja bisa menjadi masukan untuk orang lain dan sebaliknya, sehingga dari proses tersebut seseorang telah

memberikan kontribusi kepada orang lain agar mereka bisa hidup dan beraktivitas dengan lebih mudah. Jadi bekerja dapat digolongkan sebagai salah satu bentuk pelayanan diri terhadap orang lain.

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (2003) yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembangkit semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek social ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.

Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada system budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek etos kerja sebagai berikut:

a. Kedisiplinan/tepat waktu

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku.

b. Tanggung Jawab

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan.

c. Kerja Keras

Mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik.

d. Rasional

Mengerjakan sesuatu secara teratur, sesuai target dan sempurna merupakan sesuatu yang dicintai oleh Allah. Prinsip-prinsip ini sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen secara umum yaitu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengontrol dan mengevaluasi dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

e. Jujur

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus dicapai secara wajar tanpa merugikan orang lain.

Tasmara (2002) mendefinisikan etos kerja kedalam empat aspek antara lain:

a. Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengactualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, tanpa menimbulkan masalah individual maupun masalah bagi lingkungannya.

Miller, dkk., (2001) menjelaskan beberapa aspek etos kerja dalam The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEP), antara lain:

a. Kerja Keras

Kerja keras adalah suatu bentuk keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi individu yang lebih baik serta dapat mencapai tujuan dalam pekerjaannya melalui komitmen terhadap nilai penting dari pekerjaan itu sendiri. Jika individu berkomitmen untuk bekerja keras, individu

tersebut akan mampu mengatasi kendala yang mungkin dihadapi, serta mampu mencapai tujuan pribadi serta menjadi orang yang lebih baik.

b. Waktu Luang

Aspek waktu luang merujuk pada pentingnya individu menempatkan diri pada saat waktu luang atau aktivitas diluar pekerjaan. Individu yang lebih suka mencari kesempatan untuk mendapatkan waktu luang pada saat jam kerja akan lebih sedikit pekerjaan yang dapat terselesaikan olehnya dibandingkan individu yang lebih disiplin dengan waktu kerjanya. Dengan kata lain, individu yang sering mencari kesempatan untuk mendapatkan waktu luang merupakan individu yang memiliki etos kerja yang rendah.

c. Sentralitas Pekerjaan

Aspek sentralitas kerja merupakan pentingnya individu menempatkan diri pada kesempatan untuk bekerja. Individu yang memiliki sentralitas kerja memiliki keyakinan pada pentingnya bekerja dan bahwa bekerja adalah kegiatan berkarya. Kemandirian Individu yang memiliki kemandirian akan berjuang untuk bekerja secara mandiri pada pekerjaan mereka.

d. Etika atau Moralitas

Percaya pada adanya keadilan dan moral. Moralitas digunakan untuk menggambarkan bagaimana orang-orang bertindak, sedangkan etika digunakan untuk mendefinisikan standar perilaku, khususnya aturan yang benar dan yang salah. Moralitas dan etika digabungkan untuk menggambarkan keyakinan pada keberadaan keadilan dan keberadaan

moral. Pendidikan dapat berdampak positif penalaran moral. Moralitas/etika diperkuat oleh pengalaman saat kuliah dan terus berkembang sampai pada saat masuk dalam dunia pekerjaan yang profesional.

e. Waktu yang Terbuang

Efisiensi dan penggunaan waktu mencerminkan etika kerja yang kuat dan peningkatan kinerja berkaitan dengan penggunaan waktu yang efisien. Efisiensi penggunaan waktu adalah keterampilan yang dipelajari yang dapat menurunkan perilaku penghindaran, mengurangi kecemasan, dan meningkatkan kepuasan. Manajemen waktu yang buruk dan sering menunda pekerjaan dapat menjadi penghambat produktivitas serta merupakan cerminan dari kinerja yang buruk.

f. Penundaan Pemuasan

Penundaan pemuasan mencerminkan kemampuan untuk mengesampingkan hasil yang mungkin didapat secara instant dalam jangka waktu yang pendek untuk mendapatkan hasil yang lebih bermanfaat di masa yang akan datang. Hal tersebut adalah sebuah kemampuan yang dimiliki secara individual untuk mempertahankan tindakan yang dipilih untuk mencapai tujuan jangka panjang meskipun ada alternatif yang menawarkan kepuasan jangka pendek, berhubungan dengan status sosial ekonomi dan dorongan beli, pengambilan keputusan afektif dan perspektif, kepuasan organisasi dan komitmen, dan pilihan serta masalah perilaku impulsif

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek etos kerja menurut Anoraga. Dimana aspek yang dipaparkan lebih rinci dan jelas. Aspek –aspek tersebut adalah: kedisiplinan/tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional, dan jujur. Kelima aspek inilah yang menjadi penyebab etos kerja bagi individu atau seseorang.

#### 4. Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut Salamun & Suhartinah (2015) seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi memiliki ciri-ciri yaitu:

- a. Kerja Keras  
Dimana karyawan mempunyai sifat mabuk kerja utuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai.
- b. Disiplin Kerja  
Dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.
- c. Jujur  
Dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d. Tanggung jawab  
Dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- e. Rajin  
Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai.

f. Tekun

Berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh(bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Adapun ciri-ciri etos kerja menurut Muharram (2001) yaitu:

a. Memiliki jiwa kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan yang dimiliki diartikan suatu kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan. Seorang pemimpin yang tinggi adalah orang yang mempunyai personalitas yang tinggi.

b. Selalu berhitung

Di dalam bekerja selalu memperhitungkan segala resiko dan aspek, bisaberkomitmen dan disiplin pada waktu.

c. Menghargai waktu

Mampu menyusun tujuan (goal), membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerja dirinya.

d. Tidak pernah merasa puas

Bagi orang yang memiliki sikap tidak pernah puas dapat diartikan orang yang tidak pantang menyerah, dan mudah putus asa dalam setiap masalah yang dihadapi. Memiliki semangat untuk mengambil posisi dan memainkan perannya dalam bekerja.

e. Efisien

Menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir dari hal yang dapat merugikan diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.

f. Memiliki jiwa wiraswasta

Adanya semangat wiraswasta yang tinggi, memikirkan segala fenomena yang terjadi disekitar lingkungan, merenungkan, dan kemudian memiliki semangat untuk mewujudkan segala renungan yang telah dilakukan dalam setiap pekerjaannya.

g. Memiliki insting bersaing dan bertanding

Semangat bertanding dan insting merupakan sisi lain dari citra orang untuk bekerja. Seorang pekerja yang memiliki semangat untuk bertanding dan memiliki insting memiliki etos kerja yang tinggi.

h. Keinginan untuk mandiri

Orang yang memiliki keinginan untuk mandiri memiliki semangat untuk mandiri yang dapat melahirkan sejuta keberhasilan atas usaha yang telah dilakukan dalam bekerja.

i. Haus akan keilmuan

Seseorang yang memiliki wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted* karena sifat pribadinya yang kritis dan tak pernah mau untuk berdiam diri saja. Sikap orang yang demikian juga dapat terlihat jika berhadapan dengan lingkungan maka akan kritis dan melakukan analisa terhadap lingkungan sekitar.

j. Berwawasan *Makro Universal*

Seorang pekerja yang memiliki wawasan makro akan menjadikan pekerjaan itu seorang yang bijaksana, mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta keputusan lebih mendekati tingkat presisi yang

terarah dan benar. Wawasan yang luas mampu mendorong untuk lebih realistis dalam membuat perencanaan dan tindakan.

k. **Memperlihatkan kesehatan**

Seorang pekerja yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dibuktikan dengan pemeliharaan pada kebugaran jasmani agar dapat menunjang segala aktifitas dalam bekerja.

l. **Ulet dan pantang menyerah**

Keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala macam tantangan atau tekanan dalam dunia kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ciri etos kerja adalah kerja keras, disiplin kerja, jujur, tanggung jawab, rajin, tekun, memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*), selalu berhitung, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, efisien, memiliki jiwa wiraswasta, memiliki insting bersaing dan bertanding, keinginan untuk mandiri, haus akan keilmuan, berwawasan makro universal, memperlihatkan kesehatan, ulet dan pantang menyerah, merupakan ciri-ciri dari etos kerja.

## C. **Motivasi Kerja**

### 1. **Pengertian Motivasi Kerja**

Bangun (2012) menyatakan motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, Kadarisman (2012) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan

bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Pelaksanaan motivasi kerja atau dikenal dengan istilah *motivating* adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana keseluruhan proses kegiatan pemberian motivasi kerja kepada para pegawai yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomi (Rivai, 2011).

Dari beberapa definisi tentang motivasi kerja menurut para tokoh dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Stoner dan Freeman (dalam Robbins, 2012) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja yang paling kuat adalah gaji agar terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sejenisnya. Kemudian kebutuhannya meningkat yaitu keinginan untuk mendapatkan keamanan hidup. Dalam taraf yang lebih maju, bila rasa aman terpenuhi mereka mendambakan barang mewah, status dan kemudian prestasi.

Sedangkan menurut teori dua faktor Herzberg (dalam Hasibuan, 2004) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

### a. Faktor Intrinsik

#### 1) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan berkualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

2) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

3) Pekerjaan Itu Sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

4) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan

seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

5) Pengembangan Potensi Individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

b. Faktor Ekstrinsik

1) Gaji atau Upah (*wages salaries*)

Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

2) Kondisi kerja (*working condition*)

Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan

yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

3) Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company policy and administration*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan (*Policy*) adalah pedoman umum pembuatan keputusan. Kebijakan merupakan batas bagi keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

4) Hubungan antar Pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah

umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

#### 5) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin para pegawai melakukan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Menurut Maslow (dalam Hasibuan, 2004) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

#### a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

#### b. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan

keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

c. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*affiliation or acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestise. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestise-nya.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial atau afiliasi, kebutuhan yang mencerminkan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

### 3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan atau keinginan.

Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga

pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

c. Keyakinan

Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.

d. Arahan dan dorongan

Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek motivasi kerja menurut Kadarsiman. Dimana aspek yang dipaparkan lebih rinci dan jelas. Aspek –aspek tersebut adalah: adanya kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 4. Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Menurut Arep & Tanjung (2003), ciri-ciri orang yang bekerja dengan termotivasi adalah:

- a. Bekerja sesuai standar.
- b. Senang dalam bekerja.
- c. Merasa berharga.
- d. Bekerja keras.
- e. Sedikit pengawasan.

Menurut Sadirman A.M (2005), motivasi yang ada pada diri setiap orang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai).
- b. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa).
- c. Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang dicapainya).
- d. Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah “untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantasan korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya).
- e. Lebih senang bekerja mandiri.
- f. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif).
- g. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu).
- h. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- i. Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.

Dari ciri-ciri motivasi kerja diatas dapat disimpulkan tekun menghadapi tugas, uleh menghadapi kesulitan, menunjukkan minat, tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi, lebih senang bekerja mandiri, bekerja sesuai standar, senang dalam bekerja, merasa berharga, bekerja keras dan sedikit pengawasan.

#### **D. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja**

Etos kerja merupakan seperangkat keseluruhan kepribadian terhadap pekerjaannya yang mendorong karyawan untuk bertindak dan tercermin dalam

perilaku kerja yang positif sehingga meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik. Salah satu faktor etos kerja menurut Siagian (2007) adalah dorongan atau motivasi. Adapun hubungan motivasi kerja dengan etos kerja yaitu, adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat memicu etos kerja yang lebih baik untuk mencapai kualitas dan produktifitas kerja yang maksimal. Setiap individu yang memiliki motivasi tinggi, dengan sendirinya karyawan akan lebih terpacu dan menunjukkan etos kerja yang baik untuk tetap mematuhi peraturan perusahaan dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tujuan diberikan motivasi secara terus menerus untuk memunculkan etos kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2015).

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau ataupun rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004). Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Didalam dunia kerja, etos kerja dan motivasi kerja seperti menjadi satu kesatuan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan terlihat dalam

perilakunya. Karyawan tersebut akan lebih giat dalam bekerja, ulet, serta epeuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Motivasi tersebut akan menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Siti Masytah Lubis (2017). Dengan judul penelitian Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan etos kerja diterima. Adapun mean empirik variabel motivasi kerja adalah 55,10< dari mean hipotetiknya yaitu 75 yang berarti tergolong rendah dan variabel etos kerja sebesar 89,80< dari mean hipotetiknya yaitu 122,5 yang berarti tergolong rendah pula.

Penelitian terdahulu selanjutnya oleh Husen Sutisna (2008), dengan judul penelitian Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus karyawan Fakultas Pertanian IPB). Dengan hasil penelitian menunjukkan tingkat motivasi karyawan Fakultas Pertanian IPB yang menjadi responden, secara umum beradapadaa taraf termotivasi, yaitu sebesar 49,4%. Antara motivasi kerja dengan etos kerja karyawan mempunyai hubungan yang nyata, ini ditandakan dengan nilai peluang (sig.) pengujian sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05. Bentuk hubungannya agak lemah dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,398. Semakin baik motivasi kerja karyawan maka akan semakin baik etos kerjanya. Dari penelitian terdahulu selanjutnya, dari beberapa variable motivasi, sebagian besar tidak menganalisis variabel internal karena tidak nyata, hanya penelitian heriawanto yang menghasilkan faktor internal yang berpengaruh nyata. Itupun hanya satu variabel yaitu pendidikan. Untuk menghindari hasil yang tidak

nyata, pada penelitian ini membagi motivasi menjadi tiga yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja dan etos kerja yang dalam penelitian ini secara khusus membahas dimensi kerja keras.

Hal ini juga diperkuat oleh pernyataan Darodjat (2015) yaitu etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial. Didalam etos kerja adanya seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula etos kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin rendah etos kerja pada karyawan.

#### E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan peneliti yang berupa pernyataan untuk diuji kebenarannya atau dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan uraian diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan Positif antara motivasi kerja dengan etos kerja karyawan. Asumsinya adalah semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi etos kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah etos kerja.



### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif karena peneliti ingin menentukan hubungan antar variable dalam sebuah populasi dengan melakukan pengukuran hanya satu kali dan tanpa melakukan perlakuan terhadap subjek (*non-eksperimen*). Penelitian ini menggunakan tipe penelitian korelasional karena bertujuan untuk melihat adanya hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja serta melihat besar kecilnya hubungan tersebut.

Menurut Frankel dan Wallen (2008), penelitian korelasional ialah suatu penelitian yang dilakukan guna untuk melihat hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel bahkan lebih tanpa adanya usaha untuk mempengaruhi variable tersebut sehingga tidak adanya manipulasi kepada variabel tersebut.

##### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (x) : Motivasi Kerja
2. Variabel Terikat(y) : Etos Kerja

### **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2. Etos Kerja**

Etos kerja adalah cara pandang individu dalam menyikapi dan melakukan pekerjaan, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai- nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo, 2012). Menurut Sugiyono (2016) mengemukakan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Penelitian ini menggunakan populasi sebagai subjek penelitian karena berfungsi sebagai sumber informasi. Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 695 karyawan.

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi (Sugiyono, 2016). Sedangkan menurut Hadi (2004), sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sedikitnya memiliki sifat yang sama dan sampel ini yang akan dikenai langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *Purposive Sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 orang karyawan yang memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan dalam penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan.

### E. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Yunus (2016) *Purposive Sampling* adalah penekanan pada karakter anggota sampel yang karena pertimbangan mendalam diyakini oleh peneliti akan benar-benar mewakili karakter populasi. Menurut Sugiyono (2016), *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* karena menurut Sugiyono (2016) tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *Purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan dan kriteria-kriteria tertentu yang harus di penuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian. Kriteria-kriteria sampel dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan tetap
2. Gaji pokok sebesar Rp.3.000.000 - Rp.4.000.000
3. Jenjang pendidikan S-1

## F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2016) Data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti pada penelitian ini adalah metode skala. Menurut Hadi (2004) Skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Sedangkan menurut Azwar, (2011) Skala yaitu berupa indikator-indikator perilaku yang dihimpun guna pengungkapan data bukan faktual. Pengukuran skala bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja pada karyawan.

Subjek dalam penelitian ini akan memilih suatu jawaban yang dapat menggambarkan dirinya atau yang paling mendekati dirinya. Skala yang digunakan disini adalah tipe skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang. Pernyataan yang digunakan bersifat langsung dan tertutup. Bersifat langsung karna di isi langsung oleh responden atau tidak dapat diwakili. Bersifat tertutup karena pertanyaan yang disusun oleh penulis mempunyai jawaban yang telah diberikan.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

### 1. Skala Motivasi Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur motivasi kerja pada subjek penelitian. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut

Menurut Kadarisman (2013) terdapat beberapa aspek dalam motivasi kerja, yaitu: kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan.

Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pertanyaan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju mendapat nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pertanyaan unfavourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

## **2. Skala Etos Kerja**

Skala ini bertujuan untuk mengukur etos kerja pada subjek penelitian. Skala etos kerja disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Anoraga (2014) sebagai berikut: kedisiplinan/tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

Penelitian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap pernyataan favourable adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 4, setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Untuk pernyataan yang bersifat unfavourable penelitian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

## **G. Validitas dan Realibitas Alat Ukur**

Alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian selanjutnya adalah alat ukur yang baik. Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabilitas. Adapun pengertian valid dan *reliable* adalah sebagai berikut:

### 1. Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur maupun mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013). Siregar (2013) juga menyebutkan dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, masalah validitas sederhana, didalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai empirik, namun bagaimana tidak suatu instrumen penelitian harus valid agar hasilnya dapat dipercaya.

Arikunto (2010) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$  = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek  
 $\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor x  
 $\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor y  
 $N$  = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2004). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SDy) - (SDx)}{\sqrt{\{(SDx)^2 + (SDy)^2 - 2(r_{xy})(SDx)(SDy)\}}}$$

Keterangan :

$r. bt$  = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole  
 $r. xy$  = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi  
 $SD. y$  = Standart deviasi total  
 $SD. x$  = Standart deviasi butir  
 $2$  = Bilangan konstan

## 2. Reliabilitas

Menurut Siregar (2013) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrument ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas artinya dapat dipercaya, jadi dapat di andalkan (Arikunto, 2010).

Analisis reliabilitas skala Motivasi Kerja dan Etos Kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbanch's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Reliabilitas instrumen

$k$  : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$  : Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  : Varian total

## H. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen (motivasi kerja) dengan satu variabel dependen (etos kerja) yang bersifat interval atau rasio. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[ (\sum x^2) - \left( \frac{\sum x^2}{N} \right) \sum y^2 \right] - \left( \frac{\sum y^2}{N} \right)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap aitem) dengan variabel y

$\sum xy$  : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.

$\sum X$  : Jumlah skor seluruh tiap item x

$\sum Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat y

N : Jumlah Subjek

Sebelum hipotesis di uji dengan menggunakan Korelasi *Product Moment*, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.



## BAB V

### SIMPULAN & SARAN

#### A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan Positif antara motivasi kerja dengan etos kerja karyawan. Asumsinya adalah semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi etos kerja pada karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah etos kerja, dimana  $R_{xy} = 0,449$  dengan  $P = 0,000 < 0,050$ . Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar  $r^2 = 0,202$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap etos kerja sebesar 20,2%.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 82,5 dan nilai rata-rata empiric 64,49 dan etos kerja yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 82,5 dan nilai rata-rata empiric 64,46.

## **B. Saran**

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

### **1. Saran untuk Subjek Penelitian**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja tergolong rendah maka diharapkan agar Karyawan diharapkan mampu membentuk rasa keterikatan dengan cara hadir tepat waktu, disiplin dan berusaha memperbaiki hal-hal yang terabaikan khususnya pekerjaan yang belum terselesaikan terutama dari hal terkecil.

### **2. Saran untuk pihak Perusahaan**

Pihak perusahaan diharapkan perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan etos kerja dengan cara menentukan (*job deskripsi*) dengan tepat, selanjutnya Selain itu pimpinan perlu mengupayakan penyediaan anggaran yang lebih dan membina pegawai agar mampu meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya pemberian motivasi dari internal, perlu adanya pemberian motivasi dari pihak luar atau dari lembaga pelatihan SDM yang professional dan netral, terutama titik tekan materi dalam hal penanaman pembinaan karakteristik, etos kerja dan motivasi kerja.

### **2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka agar meningkatkan kualitas penelitian selanjutnya disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil dengan cara mengevaluasi aitem yang terlihat mengukur indikator yang hamper sama, mempertimbangkan sampel

berdasarkan usia serta masa jabatan yang baru dan melihat faktor lain dalam mempengaruhi etos kerja, dan juga dapat menggunakan metode lain seperti wawancara disamping dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk menghindari bias.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Anoraga, P.(2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep., Ishak., Hendri, T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Creswell, J.W, (2013,) *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, edisi ketiga, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Darodjat, A.T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Gomes, F.C. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, S. (2004).*Metodologi research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hasibuan, M.S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2004). *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husen, S. (2008). Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus KARYAWAN Fakultas Pertanian IPB). *Skripsi*: Institut Pertanian Bogor.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Kinman, G. & Kinman,R. (2001). The Role of Motivation to Learn in Management Education. *Journal of Workplace Learning*, 3(4).

- Meyer, J.P., & Allen, N.J., (1993). Commitment To Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization. *Journal of applied psychology*. 78(4):538-552.
- Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2001). The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory. *Journal of Vocational Behavior* 59. P. 1-39.
- Muharram, O.L. (2001). Perubahan Sikap dan Etos Kerja Masyarakat Eksodus di Pulau Buton. Laporan Hasil Penelitian. *Departemen Pendidikan Nasional Universitas Terbuka UPBJJ Kediri*.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metodologi Pendidikan Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nurrochman, I.H. (2010). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Etos Kerja Pada Karyawan PT (Persero) Asuransi Jiwasraya Semarang Timur Branch Office. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Pelly, U. (1992). *Menanti Asih Teori-teori Sosial Budaya*. Jakarta: DIKTI
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Sosial Humaniora*, 8(3): 18-26.
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ke-2. Cetakan ke-4. PT. Rajawali Pers: Jakarta
- Saranya, K. (2014). *Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance-A General Perspective*. Vol. 2(2).
- Salamun., Sumardi., Sadilah., Emiliana., Sumintarsih., Sudijono., & Suhartinah. (2015). *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Dapertemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Siti, M.L. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop. *Skripsi*. Universitas Medan Area.

- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Siagian, S.P. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. (2007). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sri, T. (2003). Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 6(2):11-21.
- Steers, R.M. (2003). *Organization Effectiveness, A Behavioral View, Good Year Publishing Company*, diterjemahkan oleh Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga.
- Stephen, R. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Stoner & Freeman. (2012). *Manajemen*. Surabaya: Gramedia.
- Subri, M. (2002). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan ke-17. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Tampubolon, M.P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2):1051-1060.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2010) *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Winardi. (2000). *Kepemimpinan dalam Manajemen, Ed Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wexley, K.N. (2003). *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia. Cetakan ke-2*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.



**LAMPIRAN A**

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR PENELITIAN**

**RELIABILITY**

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47
aitem_48
    
```

**Reliability**

Notes	
Output Created	27-OCT-2020 17:09:22
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 110 Matrix Input
Missing Value Handling	Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44 aitem_45 aitem_46 aitem_47 aitem_48  /SCALE('Motivasi Kerja') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>				
Resources	<table> <tr> <td>Processor Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,02</td> </tr> <tr> <td>Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,02</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time	00:00:00,02
Processor Time	00:00:00,02				
Elapsed Time	00:00:00,02				

[DataSet0]

**Scale: Motivasi Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	91,72	159,672	,396	,864
aitem_2	91,83	159,263	,385	,863
aitem_3	92,00	158,532	,419	,862
aitem_4	91,92	162,039	,214	,866
aitem_5	91,80	158,161	,383	,863
aitem_6	91,88	161,390	,361	,865
aitem_7	91,92	159,856	,331	,864
aitem_8	91,95	162,025	,217	,866
aitem_9	91,79	156,681	,464	,861
aitem_10	91,86	161,422	,252	,865
aitem_11	91,86	163,715	,125	,867
aitem_12	91,92	161,672	,252	,865
aitem_13	91,88	158,802	,380	,863
aitem_14	91,92	159,617	,344	,864
aitem_15	91,94	158,501	,378	,863
aitem_16	91,85	158,401	,406	,862
aitem_17	91,86	161,623	,216	,866

aitem_18	91,84	165,716	,008	,869
aitem_19	91,74	165,077	,041	,869
aitem_20	91,85	161,777	,383	,865
aitem_21	91,97	163,274	,164	,866
aitem_22	91,75	158,334	,386	,863
aitem_23	92,02	159,578	,361	,863
aitem_24	91,97	154,596	,603	,859
aitem_25	91,83	158,364	,345	,864
aitem_26	91,82	157,600	,434	,862
aitem_27	91,85	162,903	,168	,867
aitem_28	91,88	161,206	,254	,865
aitem_29	91,85	160,866	,256	,865
aitem_30	91,86	160,045	,339	,864
aitem_31	91,95	162,631	,202	,866
aitem_32	91,82	165,104	,045	,869
aitem_33	91,81	160,211	,309	,864
aitem_34	91,95	159,805	,351	,863
aitem_35	91,95	158,180	,400	,862
aitem_36	91,92	159,415	,355	,863
aitem_37	91,85	157,832	,406	,862
aitem_38	91,85	159,520	,366	,863
aitem_39	91,98	158,348	,427	,862
aitem_40	91,94	158,280	,405	,862
aitem_41	91,82	157,178	,419	,862
aitem_42	91,81	158,908	,389	,863
aitem_43	91,98	156,715	,501	,861
aitem_44	91,96	160,696	,390	,864
aitem_45	91,89	157,749	,405	,862

aitem_46	91,89	158,116	,399	,862
aitem_47	91,86	157,000	,471	,861
aitem_48	91,93	162,160	,220	,866

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93,84	166,377	12,899	48

**Reliability**

**Notes**

Output Created	27-OCT-2020 17:10:14
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 110 Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	<pre> RELIABILITY  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40  /SCALE('Etos Kerja') ALL  /MODEL=ALPHA  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  /SUMMARY=TOTAL.                 </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

**Scale: Etos Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	110	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	40

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	75,83	132,585	,312	,878
aitem_2	75,90	130,128	,439	,875
aitem_3	75,97	130,174	,478	,875
<b>aitem_4</b>	<b>75,93</b>	<b>133,719</b>	<b>,213</b>	<b>,880</b>
aitem_5	75,89	130,704	,453	,875
<b>aitem_6</b>	<b>75,96</b>	<b>135,613</b>	<b>,146</b>	<b>,880</b>
aitem_7	75,90	132,605	,359	,877
<b>aitem_8</b>	<b>76,02</b>	<b>135,871</b>	<b>,105</b>	<b>,882</b>
aitem_9	75,85	129,300	,512	,874
aitem_10	76,00	132,128	,360	,877
aitem_11	75,85	128,988	,503	,874
aitem_12	75,90	130,678	,440	,875
aitem_13	76,01	131,238	,444	,875
<b>aitem_14</b>	<b>75,96</b>	<b>134,219</b>	<b>,234</b>	<b>,879</b>
aitem_15	75,86	132,376	,394	,878
aitem_16	75,82	130,921	,421	,876
aitem_17	76,00	131,615	,393	,876
aitem_18	75,89	132,025	,358	,877
aitem_19	75,89	132,795	,316	,878

aitem_20	75,91	132,542	,368	,877
<b>aitem_21</b>	<b>75,98</b>	<b>135,046</b>	<b>,210</b>	<b>,879</b>
aitem_22	75,82	131,251	,350	,877
aitem_23	76,02	131,816	,391	,876
aitem_24	75,91	126,817	,624	,872
aitem_25	75,94	131,345	,391	,876
aitem_26	75,85	129,710	,482	,875
aitem_27	75,94	132,207	,353	,877
aitem_28	75,93	131,206	,422	,876
aitem_29	75,88	130,674	,366	,877
aitem_30	75,85	131,630	,401	,876
aitem_31	75,95	130,961	,435	,875
<b>aitem_32</b>	<b>75,90</b>	<b>134,605</b>	<b>,227</b>	<b>,879</b>
aitem_33	75,89	132,667	,333	,877
aitem_34	75,94	130,225	,504	,874
aitem_35	76,01	129,092	,543	,873
aitem_36	75,88	132,380	,374	,879
aitem_37	75,88	128,509	,546	,873
aitem_38	75,94	130,464	,488	,875
aitem_39	75,94	132,189	,380	,876
<b>aitem_40</b>	<b>75,89</b>	<b>140,098</b>	<b>-,149</b>	<b>,885</b>

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77,86	138,247	11,758	40

**LAMPIRAN B**

**UJI NORMALITAS ALAT UKUR PENELITIAN**

NPAR TESTS  
 /K-S(NORMAL)=x y  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

**Notes**

Output Created	27-OCT-2020 18:19:36	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	110
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAP TESTS	
	/K-S(NORMAL)=x y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	/MISSING ANALYSIS.	
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	110	64,49	10,899	43	89
Etos Kerja	110	64,46	10,970	45	88

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Motivasi Kerja	Etos Kerja
N	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64,49
	Std. Deviation	10,899
	Absolute	,056
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,037
	Kolmogorov-Smirnov Z	,583
Asymp. Sig. (2-tailed)	,886	,506

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN C**

**UJI LINIERITAS ALAT UKUR PENELITIAN**

MEANS TABLES=y BY x  
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV  
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

**Means**

**Notes**

Output Created		27-OCT-2020 18:19:53
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	110
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00

Elapsed Time	00:00:00,00
--------------	-------------

[DataSet0]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Etos Kerja * Motivasi Kerja	110	100,0%	0	0,0%	110	100,0%

**Report**

Etos Kerja

Motivasi Kerja	Mean	N	Std. Deviation
43	51,00	1	.
44	64,50	2	23,335
45	64,50	2	20,506
48	67,67	3	13,317
49	54,00	1	.
50	63,00	2	9,899
51	53,33	3	1,528
52	53,00	2	9,899
53	53,33	3	5,132
54	56,25	4	3,202
55	55,00	1	.
56	53,25	4	7,805
57	59,75	4	16,029

58	68,25	4	8,846
60	58,00	3	3,464
61	67,00	3	7,550
62	55,67	6	6,623
63	64,00	1	.
64	58,80	5	9,039
65	61,43	7	8,059
66	67,00	3	19,698
67	72,83	6	2,229
68	70,80	5	15,369
69	64,67	3	2,309
70	69,00	1	.
71	69,00	2	4,243
72	72,67	3	9,292
73	74,67	3	11,719
74	69,40	5	5,128
75	72,00	1	.
76	79,00	1	.
77	66,00	1	.
78	64,00	2	,000
79	74,50	2	7,778
80	60,00	1	.
81	85,00	1	.
83	65,50	2	,707
84	80,00	2	,000
86	59,00	2	11,314
87	79,50	2	2,121
89	82,00	1	.

Total	64,46	110	10,970
-------	-------	-----	--------

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	6731,174	40	168,279	1,818	,014
Etos Kerja * Motivasi Kerja					
Between Groups	2645,855	1	2645,855	28,587	,000
Deviation from Linearity	4085,319	39	104,752	1,132	,321
Within Groups	6386,181	69	92,553		
Total	13117,355	109			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Etos Kerja * Motivasi Kerja	,449	,202	,716	,513

**LAMPIRAN D**

**UJI HIPOTESIS ALAT UKUR PENELITIAN**

CORRELATIONS  
 /VARIABLES=x y  
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
 /STATISTICS DESCRIPTIVES  
 /MISSING=PAIRWISE.

**Correlations**

**Notes**

Output Created	27-OCT-2020 18:20:53
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 110 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00

[DataSet0]

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	64,49	10,899	110
Etos Kerja	64,46	10,970	110

### Correlations

		Motivasi Kerja	Etos Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,449**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
Etos Kerja	Pearson Correlation	,449**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	kedisiplinan atau tepat waktu				
	1	2	3	5	7
1	1	4	2	2	2
2	1	2	3	1	3
3	1	3	2	1	3
4	2	1	2	3	2
5	3	2	1	2	1
6	2	2	2	2	2
7	2	1	2	1	2
8	2	3	3	2	3
9	3	1	1	2	2
10	1	1	1	2	2
11	2	3	3	2	2
12	2	1	1	1	2
13	1	4	2	2	2
14	1	2	3	1	3
15	1	3	2	3	3
16	2	1	2	2	2
17	3	2	1	2	1
18	2	2	2	2	2
19	2	1	2	1	2
20	2	3	3	2	3
21	3	2	3	2	3
22	1	1	1	2	2
23	2	3	3	2	2
24	2	1	1	1	2
25	2	2	2	2	2
26	1	2	1	1	1
27	1	1	2	2	2
28	3	2	3	3	3
29	1	3	2	2	2
30	3	2	1	1	1
31	2	2	2	2	2
32	2	2	3	3	3
33	2	2	2	2	2
34	2	2	1	1	1
35	2	2	2	2	2
36	2	1	3	3	3
37	2	2	2	2	2
38	2	3	2	2	2
39	1	1	1	1	1
40	2	2	2	2	2
41	3	3	3	3	3
42	2	2	2	2	2
43	2	1	1	1	1
44	2	3	2	2	2
45	2	1	3	2	3
46	2	2	2	2	2
47	2	1	1	1	1
48	1	2	2	2	2
49	3	2	1	2	2
50	4	2	1	1	1
51	2	1	1	2	1
52	2	2	2	2	3
53	2	1	3	2	2
54	2	3	2	2	2
55	3	2	2	2	1
56	1	2	2	3	2
57	3	3	1	1	2
58	2	2	1	2	2
59	1	2	1	2	1
60	2	2	2	2	2
61	3	3	3	2	3
62	3	4	2	2	2
63	3	2	3	1	3
64	2	2	1	2	1
65	3	2	2	3	1
66	1	2	2	2	2
67	1	1	3	2	2
68	2	2	1	2	3
69	1	2	2	2	1
70	1	1	1	2	2
71	3	2	1	2	1
72	2	2	2	1	2
73	3	1	2	3	3
74	3	2	1	3	3
75	3	2	2	3	3
76	1	2	2	2	1
77	1	3	2	3	1
78	3	2	2	1	3
79	2	2	1	1	2
80	2	2	3	2	2
81	2	1	1	1	2
82	2	2	2	2	2
83	3	3	3	3	3
84	1	1	1	2	1
85	2	2	3	3	2
86	2	3	2	4	2
87	1	1	3	2	1
88	2	2	1	2	2
89	3	2	1	3	3
90	2	2	2	2	2
91	2	1	2	1	2
92	2	3	3	2	2
93	2	1	1	2	2
94	2	1	2	1	2
95	2	1	1	2	2
96	1	2	2	2	1
97	2	3	2	2	2
98	2	1	2	2	2
99	2	1	1	2	1
100	3	2	2	3	2
101	3	2	2	3	2
102	2	3	2	2	2
103	2	1	2	2	2
104	2	1	1	2	1
105	3	2	2	3	2
106	3	2	2	3	2
107	1	2	2	1	2
108	1	1	3	3	3
109	2	2	1	2	1
110	3	2	2	3	2
	<b>Jumlah Nilai</b>			<b>1081</b>	
	<b>Jumlah Nilai Kedisiplinan/Tepat waktu</b>				
	<b>Total Nilai Aspek Etos Kerja</b>				<b>x 100 %</b>
	= $\frac{1081}{7086}$				<b>x 100 %</b>
	= <b>0.152554332</b>				<b>x 100 %</b>
	= <b>15.26%</b>				

	tanggung jawab							
	9	10	11	12	13	15	18	
1	1	1	4	2	1	3	1	
2	1	1	2	3	2	2	1	
3	2	1	3	2	2	3	2	
4	2	2	1	2	2	2	3	
5	1	3	2	1	3	2	1	
6	2	2	2	2	1	2	2	
7	2	2	1	2	1	3	2	
8	3	2	3	3	2	1	3	
9	3	3	2	3	2	2	3	
10	1	1	1	2	2	2	1	
11	2	3	3	2	2	2	2	
12	2	1	1	1	1	2	2	
13	1	1	4	2	1	1	1	
14	2	1	2	3	2	1	2	
15	2	1	3	2	2	1	2	
16	3	2	1	2	2	2	3	
17	1	3	2	1	3	3	1	
18	2	2	2	2	1	2	2	
19	2	2	1	2	1	2	2	
20	3	2	3	3	2	2	3	
21	3	3	2	3	2	3	3	
22	1	1	1	2	2	1	1	
23	2	3	3	3	2	2	2	
24	2	1	1	1	1	2	2	
25	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	2	1	2	1	1	1	
27	2	1	2	1	2	2	2	
28	3	2	3	2	3	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	
30	1	2	1	1	1	1	1	
31	2	1	2	2	2	2	2	
32	3	2	3	3	3	3	3	
33	2	2	2	2	3	3	2	
34	1	2	1	2	1	2	1	
35	2	1	2	1	1	1	2	
36	3	2	3	2	2	2	3	
37	2	2	2	2	2	2	2	
38	2	2	2	2	2	2	2	
39	1	2	1	2	2	2	1	
40	2	1	2	1	1	1	2	
41	2	2	3	2	2	2	3	
42	2	2	2	2	1	2	2	
43	1	2	1	1	2	2	1	
44	2	1	2	2	2	2	2	
45	3	2	3	3	2	2	3	
46	2	2	2	2	2	2	2	
47	1	2	1	2	1	1	1	
48	2	1	2	1	2	2	2	
49	2	1	1	3	2	2	1	
50	3	2	2	1	2	3	3	
51	2	3	2	1	1	2	2	
52	2	1	3	2	2	2	2	
53	1	3	1	3	2	1	1	
54	2	1	2	1	2	3	2	
55	2	1	2	1	1	2	2	
56	3	2	3	2	2	2	3	
57	3	3	3	2	3	1	3	
58	1	1	1	1	2	2	1	
59	2	2	3	3	3	3	2	
60	2	2	1	1	1	2	2	
61	3	3	3	3	2	2	3	
62	3	3	4	3	1	3	3	
63	3	3	2	3	2	3	1	
64	2	2	2	1	3	2	2	
65	3	3	2	2	1	2	3	
66	1	1	2	2	3	2	1	
67	1	1	1	3	2	1	1	
68	2	2	2	1	2	3	2	
69	1	1	2	2	2	1	2	
70	1	1	2	1	1	2	1	
71	3	3	2	1	2	1	3	
72	2	2	2	2	2	2	2	
73	2	2	3	1	2	3	2	
74	1	2	3	2	1	3	1	
75	2	1	3	2	2	3	2	
76	2	2	1	2	2	2	2	
77	2	2	1	3	2	3	2	
78	2	2	3	2	2	2	2	
79	1	3	2	2	1	1	1	
80	3	1	2	2	3	2	3	
81	1	2	2	1	1	1	1	
82	2	2	2	2	2	1	2	
83	3	2	3	3	3	3	3	
84	1	2	1	1	1	2	1	
85	3	2	2	2	3	3	3	
86	2	1	2	3	2	4	2	
87	3	2	1	1	3	2	3	
88	1	3	2	2	1	2	1	
89	1	1	3	2	1	2	1	
90	2	3	2	2	2	2	2	
91	2	2	2	1	2	1	2	
92	3	2	2	3	3	2	3	
93	1	2	2	1	1	2	1	
94	2	2	2	2	2	1	2	
95	1	2	2	1	1	2	1	
96	2	2	1	2	2	2	2	
97	2	3	2	2	3	3	2	
98	2	1	2	2	1	4	2	
99	2	2	1	2	1	3	2	
100	3	2	2	3	2	1	3	
101	3	2	2	3	2	1	3	
102	2	3	2	2	3	3	2	
103	2	1	2	2	1	4	2	
104	2	1	1	2	1	3	2	
105	3	2	2	3	2	1	3	
106	3	2	2	3	2	1	3	
107	1	2	2	1	2	2	1	
108	1	1	3	1	1	2	1	
109	2	2	1	2	2	3	2	
110	3	2	2	3	2	1	3	
	Jumlah Nilai				1508			
	$\frac{\text{Jumlah Nilai Tanggung Jawab}}{\text{Total Nilai Aspek Etos Kerja}} \times 100 \%$							
	$= \frac{1508}{7086} \times 100 \%$							
	$= 0.212813999 \times 100 \%$							
	$= 21.28\%$							

	kerja keras							
	16	17	19	20	22	24	25	
1	2	1	1	4	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	3	2	
3	2	3	1	3	2	3	2	
4	2	1	2	1	2	2	2	
5	1	3	3	2	1	2	1	
6	2	1	2	2	2	3	2	
7	2	1	2	2	1	2	2	
8	3	2	3	3	3	1	3	
9	2	3	3	2	3	2	2	
10	1	1	1	1	2	2	2	
11	1	2	3	3	2	1	3	
12	2	2	1	1	1	2	1	
13	4	2	1	4	2	1	4	
14	2	3	1	2	3	1	2	
15	3	3	1	3	2	1	3	
16	1	2	2	1	2	2	1	
17	2	1	3	2	1	3	2	
18	2	2	2	2	1	2	2	
19	1	2	2	3	2	2	2	
20	3	3	2	3	3	2	3	
21	3	2	3	2	3	3	2	
22	1	1	1	1	2	1	1	
23	3	3	3	3	3	3	3	
24	1	1	1	1	1	1	1	
25	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	1	2	1	2	1	2	
27	1	2	1	2	1	2	2	
28	2	2	2	2	2	2	2	
29	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	1	2	1	1	1	1	
31	1	2	1	2	2	2	3	
32	2	3	2	3	3	3	3	
33	2	3	2	2	2	3	2	
34	2	2	2	1	2	2	2	
35	2	1	1	2	1	1	1	
36	3	2	2	2	3	2	2	
37	3	2	2	2	2	2	2	
38	2	2	2	2	2	2	2	
39	1	2	2	1	2	2	2	
40	2	1	1	2	1	1	2	
41	3	2	2	2	2	2	2	
42	2	1	2	2	2	1	1	
43	3	2	2	1	1	2	2	
44	2	2	2	2	2	2	2	
45	2	2	2	2	3	2	2	
46	1	2	2	2	2	2	2	
47	2	1	2	1	2	1	1	
48	3	2	1	2	1	2	2	
49	3	3	1	1	3	1	3	
50	2	2	2	2	1	3	1	
51	2	1	3	2	1	2	3	
52	2	3	1	3	2	2	1	
53	2	3	3	3	3	3	3	
54	2	2	1	2	1	3	2	
55	2	1	1	2	1	2	3	
56	2	3	2	3	2	2	1	
57	2	2	3	3	1	1	3	
58	2	1	2	1	1	1	2	
59	2	1	2	3	3	3	2	
60	2	2	2	1	1	2	2	
61	3	1	3	3	3	2	3	
62	1	2	3	4	2	1	4	
63	3	2	3	2	3	1	4	
64	1	2	2	2	1	2	2	
65	1	3	3	2	2	2	2	
66	2	1	1	2	2	2	2	
67	2	1	1	1	3	1	1	
68	3	2	2	2	1	3	2	
69	1	1	1	2	2	1	2	
70	2	2	1	1	1	1	1	
71	2	2	3	2	1	1	1	
72	2	2	2	2	2	2	2	
73	3	3	2	3	1	3	2	
74	4	2	2	1	3	3	1	
75	2	1	3	1	2	3	1	
76	2	1	2	1	2	2	3	
77	2	2	2	1	3	3	1	
78	2	2	2	3	3	1	2	
79	1	3	3	2	2	1	2	
80	2	1	1	2	2	2	3	
81	2	2	2	2	1	1	1	
82	1	1	2	2	2	1	1	
83	2	1	2	2	3	3	2	
84	2	2	2	1	1	2	1	
85	3	2	2	2	2	3	3	
86	2	1	1	2	3	4	3	
87	3	2	2	1	1	3	3	
88	1	3	3	2	2	2	3	
89	2	1	1	3	2	2	3	
90	2	3	3	2	2	2	1	
91	3	2	2	2	1	1	1	
92	1	2	2	2	3	2	2	
93	2	2	2	2	1	2	1	
94	1	2	2	2	2	1	1	
95	1	2	2	2	1	2	2	
96	2	2	2	1	2	2	3	
97	2	3	3	2	3	3	2	
98	2	1	1	2	2	4	2	
99	2	1	1	1	2	3	2	
100	3	2	2	3	3	1	2	
101	3	2	2	2	3	1	2	
102	2	3	3	2	3	3	2	
103	2	1	1	2	2	4	2	
104	2	1	1	1	2	3	1	
105	3	2	2	3	1	3	2	
106	3	2	2	2	3	1	2	
107	1	2	2	2	1	2	2	
108	1	1	1	3	1	2	3	
109	2	2	2	2	1	3	1	
110	3	2	2	2	3	1	2	
	Jumlah Nilai						1504	

Jumlah Nilai Kerja Keras	x 100 %
Total Nilai Aspek Etos Kerja	
$\frac{1504}{7086}$	x 100 %
= 0,212249506	x 100 %
= 21,22%	

	rasional							
	23	26	27	28	29	30	31	
1	1	1	2	1	4	2	1	
2	2	2	1	1	2	3	2	
3	2	1	3	2	3	1	2	
4	2	3	2	2	1	2	2	
5	3	3	2	3	2	1	3	
6	1	1	2	2	2	2	1	
7	1	1	1	2	1	2	1	
8	2	2	1	3	3	3	3	
9	2	2	2	1	1	1	1	
10	2	3	2	2	3	3	2	
11	2	2	2	2	1	1	2	
12	1	2	2	2	1	1	2	
13	1	1	4	2	1	2	3	
14	2	1	2	3	2	1	1	
15	2	1	3	2	2	1	3	
16	2	2	1	2	2	3	2	
17	3	3	2	1	3	2	2	
18	1	2	2	2	1	2	2	
19	1	2	1	2	1	1	3	
20	2	3	3	3	2	2	1	
21	2	3	3	2	3	2	1	
22	2	1	1	1	2	2	2	
23	2	2	3	3	3	2	3	
24	1	2	1	1	1	1	2	
25	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	1	2	1	1	2	1	
27	2	2	1	1	2	1	2	
28	3	3	2	2	3	2	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	
30	1	1	2	2	1	2	1	
31	2	2	1	1	2	1	2	
32	3	3	2	2	3	2	3	
33	3	3	2	2	3	3	3	
34	2	2	2	2	2	2	2	
35	1	2	1	2	1	2	1	
36	2	3	2	3	2	3	2	
37	2	2	2	2	2	2	2	
38	2	2	2	2	2	2	2	
39	2	1	2	1	2	1	2	
40	1	2	1	2	1	2	1	
41	2	3	2	3	2	3	2	
42	1	2	1	2	1	2	1	
43	2	3	2	3	2	3	2	
44	2	2	2	2	2	2	2	
45	2	2	2	2	2	2	2	
46	2	1	2	1	2	1	2	
47	1	2	1	2	1	2	1	
48	2	3	2	3	2	3	2	
49	2	3	2	2	2	3	2	
50	2	1	3	1	1	3	4	
51	1	2	2	2	1	3	2	
52	2	2	2	2	2	2	2	
53	2	1	3	2	1	3	2	
54	2	3	2	2	2	1	2	
55	1	2	2	1	3	1	1	
56	2	2	2	3	3	2	2	
57	3	1	1	1	1	1	1	
58	2	2	2	2	1	1	1	
59	3	2	3	3	2	3	2	
60	1	2	1	1	1	2	2	
61	1	3	2	3	3	3	3	
62	1	2	1	3	3	4	3	
63	2	2	3	2	3	3	3	
64	3	1	3	1	2	2	1	
65	1	2	1	1	3	2	2	
66	3	2	3	2	1	2	2	
67	2	3	2	2	2	1	3	
68	2	1	2	3	2	1	1	
69	2	2	2	2	1	2	2	
70	2	1	2	2	1	1	1	
71	2	1	2	1	3	2	1	
72	2	2	2	2	2	2	2	
73	2	3	3	3	3	2	2	
74	1	3	4	4	2	1	2	
75	2	3	2	2	3	2	1	
76	2	2	2	2	1	3	2	
77	2	3	2	2	2	1	3	
78	2	1	2	2	2	3	2	
79	1	1	1	1	3	2	2	
80	3	2	2	2	1	2	2	
81	1	1	2	1	2	2	2	
82	2	1	1	1	1	2	2	
83	3	3	2	2	1	2	2	
84	1	2	2	2	2	2	1	
85	3	3	3	3	2	2	2	
86	2	4	2	2	1	3	3	
87	3	2	3	2	3	1	1	
88	1	2	1	1	3	2	2	
89	1	2	2	2	1	3	2	
90	2	2	2	2	3	2	2	
91	2	1	3	3	2	2	1	
92	3	2	1	1	2	2	3	
93	1	2	2	2	2	2	1	
94	2	1	1	1	2	2	2	
95	1	2	1	1	2	1	1	
96	2	2	2	2	2	1	2	
97	3	2	3	2	3	2	3	
98	1	2	1	2	4	2	1	
99	1	2	1	1	3	2	1	
100	2	3	2	2	1	3	2	
101	2	3	2	2	1	3	2	
102	3	2	3	2	3	2	3	
103	1	2	1	2	4	2	1	
104	1	2	1	1	3	2	1	
105	2	3	2	2	1	3	2	
106	2	3	2	2	1	3	2	
107	2	1	2	2	2	1	2	
108	1	1	1	3	2	1	1	
109	2	2	2	1	3	2	2	
110	2	3	2	2	1	3	2	

Jumlah Nilai	1500
Jumlah Nilai Rasional	
Total Nilai Aspek Etos Kerja	x 100 %
=	$\frac{1500}{7086} \times 100 \%$
=	0.211685013 x 100 %
=	21.17%

	33	34	35	36	37	38	39	
1	3	2	1	1	3	2	2	
2	1	2	2	2	1	2	2	
3	3	2	2	3	1	2	2	
4	2	2	1	2	2	2	2	
5	2	1	3	1	3	2	2	
6	2	2	1	2	1	2	2	
7	3	2	1	2	1	1	3	
8	1	2	2	3	2	2	1	
9	3	3	2	3	2	1	2	
10	1	3	1	2	2	2	2	
11	1	3	3	3	3	2	2	
12	2	1	1	1	1	2	2	
13	1	1	1	4	2	1	2	
14	2	2	1	2	3	2	1	
15	3	2	1	3	2	2	1	
16	1	3	2	1	2	2	3	
17	3	1	3	2	1	3	2	
18	1	2	2	2	2	1	2	
19	1	2	2	1	2	1	1	
20	2	3	2	3	3	2	2	
21	2	3	3	2	3	2	1	
22	1	1	1	1	2	2	2	
23	1	3	3	3	3	3	3	
24	2	2	1	1	1	1	2	
25	2	2	2	2	2	2	2	
26	1	1	1	2	1	2	1	
27	2	2	2	2	2	1	2	
28	2	3	2	2	3	3	3	
29	2	2	2	2	2	2	2	
30	1	1	1	2	1	1	1	
31	2	1	2	1	2	2	2	
32	3	3	3	2	3	3	3	
33	3	2	3	2	3	2	3	
34	2	2	1	2	2	2	2	
35	1	2	1	2	2	2	1	
36	2	3	2	3	2	3	2	
37	2	2	2	2	2	2	2	
38	2	2	2	2	2	2	2	
39	2	1	2	1	2	1	2	
40	1	3	1	2	2	2	2	
41	2	2	2	2	2	2	2	
42	1	2	1	2	1	2	2	
43	2	3	2	3	2	3	2	
44	2	2	2	2	2	2	2	
45	2	2	2	2	2	2	2	
46	2	1	2	1	2	1	2	
47	1	2	2	2	2	3	2	
48	2	3	2	3	2	3	2	
49	2	2	2	3	1	2	2	
50	1	2	3	2	1	1	1	
51	2	1	1	3	2	2	2	
52	3	2	2	1	2	2	2	
53	1	2	1	2	3	2	2	
54	3	2	2	2	1	1	2	
55	2	2	1	2	1	1	1	
56	2	2	3	3	2	2	2	
57	2	2	1	1	1	2	2	
58	2	2	1	2	1	2	2	
59	2	2	1	2	2	2	2	
60	2	2	3	1	3	3	3	
61	2	3	3	1	3	3	3	
62	2	3	2	1	4	4	4	
63	1	1	3	2	3	3	2	
64	2	2	1	2	2	2	2	
65	3	2	1	3	3	3	3	
66	2	2	2	2	1	2	2	
67	2	1	2	1	1	1	1	
68	2	3	3	2	2	2	2	
69	2	1	1	1	1	2	2	
70	2	2	2	2	1	1	1	
71	2	2	1	2	3	2	2	
72	1	2	2	2	3	2	2	
73	3	1	2	2	3	3	3	
74	3	2	1	1	3	4	4	
75	3	2	1	1	3	2	2	
76	1	2	2	3	2	2	2	
77	1	3	2	1	3	2	2	
78	3	2	2	2	1	1	2	
79	2	2	1	2	1	1	1	
80	2	2	3	3	2	2	2	
81	2	1	1	1	1	2	2	
82	2	2	2	1	1	1	1	
83	3	3	3	2	3	2	2	
84	1	1	1	1	2	2	2	
85	2	3	3	3	3	3	3	
86	2	3	2	3	4	2	2	
87	1	1	3	3	2	3	3	
88	2	2	1	2	2	1	1	
89	3	2	1	3	2	2	2	
90	2	3	2	1	2	2	2	
91	2	3	2	1	1	3	3	
92	2	3	3	2	2	1	1	
93	2	1	1	1	2	2	2	
94	2	2	2	1	1	1	1	
95	2	1	1	3	2	1	1	
96	1	2	2	2	2	2	2	
97	2	3	2	3	2	2	2	
98	2	1	2	4	2	1	2	
99	2	1	1	3	2	1	1	
100	3	2	2	1	3	2	2	
101	3	2	2	1	3	2	2	
102	2	3	2	3	2	3	2	
103	2	2	2	4	2	1	2	
104	2	1	1	3	2	1	1	
105	3	2	2	1	3	2	2	
106	3	2	2	1	3	2	2	
107	1	2	2	2	1	2	2	
108	1	1	3	2	1	2	3	
109	2	1	1	3	2	2	1	
110	3	2	2	1	3	2	2	
		Jumlah Nilai				1493		
		Jumlah Nilai Jujur						
		Total Nilai Aspek Etos Kerja					x 100 %	
		= 1493					x 100 %	
		= 0.210697149					x 100 %	
		= 21.07%						

**LAMPIRAN E**

**ALAT UKUR PENELITIAN**

**Data Identitas Diri**

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

- 1. Nama :
- 2. Jenis Kelamin :
- 3. Jabatan :
- 4. Pendidikan :
- 5. Masa kerja :

**Petunjuk Pengisian Skala**

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
- S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
- TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.
- STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia. Contoh nya ada dibawah ini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya sering terabaikan	SS	S	TS	STS

**SS                      S                      TS                      STS**

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

**SELAMAT BEKERJA**

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan	SS	S	TS	STS
2.	Meskipun bekerja kebutuhan saya tidak tertutupi	SS	S	TS	STS
3.	Bagi saya bekerja adalah salah satu cara untuk mencapai hidup yang layak	SS	S	TS	STS
4.	Bekerja di PTP tidak merubah hidup saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
6.	Menyelesaikan pekerjaan bukanlah salah satu tujuan yang ingin saya capai	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa bekerja di PTP membuat hidup saya semakin terjamin	SS	S	TS	STS
8.	Selama bekerja diperusahaan saya merasa tidak aman dan khawatir	SS	S	TS	STS
9.	Saya mendapat jaminan kesehatan	SS	S	TS	STS
10.	Kondisi lingkungan kerja saya kurang nyaman	SS	S	TS	STS
11.	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan	SS	S	TS	STS
12.	Bekerja diperusahaan ini tidak diberikan asuransi	SS	S	TS	STS
13.	Saya mendapat motivasi dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Pemimpin tidak memotivasi karyawan	SS	S	TS	STS
15.	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya	SS	S	TS	STS
16.	Keteladanan belum dimiliki oleh pimpinan saya	SS	S	TS	STS
17.	Pemimpin selalu memberikan contoh yang baik bagi saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
18.	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tidak diberikan pengarahan	SS	S	TS	STS
19.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS

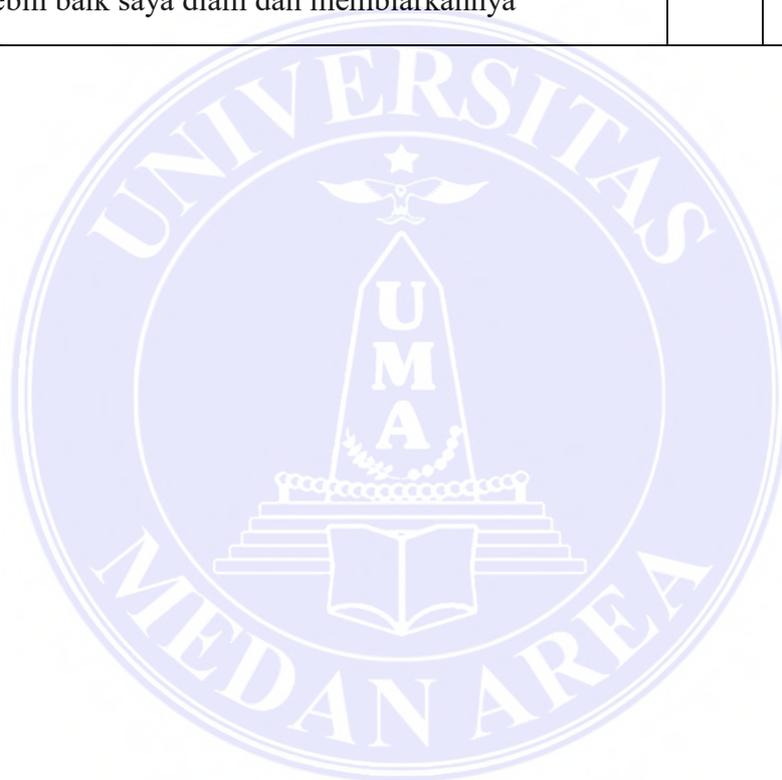
20	Dalam bekerja saya menyelesaikan masalah sendiri tanpa mendiskusikannya dengan orang lain	SS	S	TS	STS
21.	Pimpinan saya memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan	SS	S	TS	STS
22.	Dalam bekerja saya selalu melakukan gagasan tersendiri	SS	S	TS	STS
23.	Pimpinan selalu memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
24.	Pekerjaan yang saya lakukan sering diabaikan	SS	S	TS	STS
25.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak mampu mencapai target karena saya tidak berprestasi	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
28.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik	SS	S	TS	STS
29.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik	SS	S	TS	STS
30.	Saya tidak bisa menyelesaikan tugas dengan baik.(	SS	S	TS	STS
31.	Saya mendapatkan tunjangan yang sudah memuaskan	SS	S	TS	STS
32	Tunjangan yang saya dapatkan ditempat bekerja kurang memuaskan	SS	S	TS	STS
33.	Saya mendapat jaminan hari tua	SS	S	TS	STS
34.	Untuk mencukupi kebutuhan saya terpaksa saya mencari tambahan dengan bekerja ditempat lain	SS	S	TS	STS
35.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
36.	Perusahaan tidak memberikan jaminan haritua	SS	S	TS	STS

37.	Adanya pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
38.	Pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi belum merata	SS	S	TS	STS
39.	Saya mendapat kesempatan untuk pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan	SS	S	TS	STS
40.	Dalam melakukan pekerjaan saya merasa kebingungan	SS	S	TS	STS
41.	Saya mendapat pengarahan tentang apa yang harus dikerjakan	SS	S	TS	STS
42.	Pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan hanya untuk orang tertentu	SS	S	TS	STS
43.	saya mendapatkan intensif yang besar apabila saya mampu menyumbangkan prestasi untuk perusahaan	SS	S	TS	STS
44.	Perusahaan tidak menjanjikan apapun untuk karyawan yang berprestasi	SS	S	TS	STS
45.	Jabatan saya saat ini sesuai dengan prestasi saya	SS	S	TS	STS
46.	Saya hanya sebagai karyawan biasa	SS	S	TS	STS
47.	Meskipun pekerjaan saya terasa sulit, namun saya merasa bahagia mengerjakannya	SS	S	TS	STS
48.	Saya tidak pernah merasa bahagia dalam bekerja	SS	S	TS	STS

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan	SS	S	TS	STS
2.	Bed nama akan saya pakai ketika meeting	SS	S	TS	STS
3.	Saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk kantor	SS	S	TS	STS
4.	Mengenakan pakaian yang menurut saya cocok untuk bekerja	SS	S	TS	STS
5.	Saya bekerja memakai atribut lengkap	SS	S	TS	STS
6.	Terlambat datang ke kantor merupakan hal biasa bagi saya	SS	S	TS	STS
7.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya	SS	S	TS	STS
8.	Tugas hanya saya kerjakan setelah ada teguran dari atasan	SS	S	TS	STS
9.	Saya melakukan perbaikan atas pekerjaan yang salah	SS	S	TS	STS
10.	Tugas/pekerjaan saya lakukan apabila sudah tenggat waktu	SS	S	TS	STS
11.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan hingga selesai	SS	S	TS	STS
12.	Dalam melakukan pekerjaan saya akan menunda untuk segera menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
13.	Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan	SS	S	TS	STS
14.	Keluar ruangan pada saat jam kerja tidak masalah bagi saya	SS	S	TS	STS
15.	Bekerja adalah hal yang terpenting dalam hidup saya	SS	S	TS	STS
16.	Dalam bekerja saya memiliki keterbatasan kemampuan	SS	S	TS	STS
17.	Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang	SS	S	TS	STS

	memuaskan				
18.	Kepentingan pribadi lebih saya kedepankan.	SS	S	TS	STS
19.	Saya giat bekerja walaupun tidak diawasi oleh atasan	SS	S	TS	STS
20.	Pekerjaan saya membuat saya malas menyelesaikannya	SS	S	TS	STS
21.	Pekerjaan saya membuat saya semakin rajin dalam bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya merasa terganggu jika diawasi	SS	S	TS	STS
23.	Saya yakin perubahan memang diperlukan perusahaan ini	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa tidak terikat dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa terikat dengan pekerjaan yang saya memiliki	SS	S	TS	STS
26.	Melakukan perubahan menurut saya bukan kebutuhan organisasi	SS	S	TS	STS
27.	Saya tetap ingin bekerja pada saat kesehatan saya menurun	SS	S	TS	STS
28.	Dalam keadaan sakit saya harus mengambil cuti	SS	S	TS	STS
29.	Saya perlu mempertimbangkan sebab akibat yang dapat ditimbulkan dengan seksama dalam melaksanakan tugas	SS	S	TS	STS
30.	Saya mengabaikan sebab akibat yang dapat ditimbulkan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa tertantang mengerjakan pekerjaan demi karir yang lebih baik	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak suka pekerjaan yang menantang	SS	S	TS	STS
33.	Saya tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan merupakan hak saya	SS	S	TS	STS
34.	Dalam bekerja saya memiliki kejujuran terhadap diri sendiri dan atasan saja	SS	S	TS	STS
35.	Saya selalu memiliki kejujuran dalam bekerja terhadap diri sendiri, rekan kerja dan pimpinan	SS	S	TS	STS

36.	Dalam bekerja diperbolehkan menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan hak saya	SS	S	TS	STS
37.	Saya tetap mengingatkan dan melaporkan kepada yang berwenang bila rekan kerja melakukan tindakan pelanggaran peraturan	SS	S	TS	STS
38.	Saya jarang memikirkan perasaan orang lain ataupun rekan kerja	SS	S	TS	STS
39.	Saya berusaha menjaga ucapan dan perasaan agar tidak merugikan orang lain ataupun rekan kerja	SS	S	TS	STS
40.	Jika rekan kerja melakukan pelanggaran peraturan lebih baik saya diam dan membiarkannya	SS	S	TS	STS



## LAMPIRAN F

### SURAT PENELITIAN





