

**PERBEDAAN ETOS KERJA
DITINJAU DARI ETNIS BATAK DAN ETNIS JAWA
DI POLDA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

SEPTIA RUSDIANA Br SIREGAR

158600129



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN ETOS KERJA DITINJAU DARI ETNIS
BATAK DAN ETNIS JAWA DI POLDA SUMATERA
UTARA

NAMA : SEPTIA RUSDIANA BR SIREGAR

NPM : 158600129

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


(Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.si)


(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian

Dekan


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


(Dr. Hj. Risydah F, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Lulus : *30 November 2020*

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

30 November 2020

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

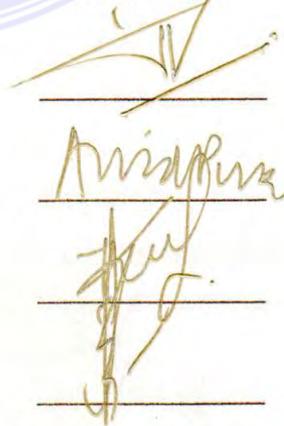
DEKAN

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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr, Abdul Munir, M.Pd
2. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.si
3. Khairuddin, S.Psi, M.Psi
4. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 November 2020


Septia Rusdiana Br Siregar
(158600129)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Septia Rusdiana Br Siregar

NPM : 158600129

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

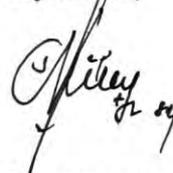
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Perbedaan Etos Kerja Ditinjau dari Etnis Batak dan Etnis Jawa Di Poldas Sumatera Utara . Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, 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 : 30 November 2020

Yang menyatakan,



(Septia Rusdiana Br Siregar)

MOTTO

**“JIKA BUKAN HAK MU JANGAN KAU AMBIL, KARENA SEMESTA
TELAH MENYEDIAKAN SEMUA KEBUTUHAN MU TERGANTUNG
DARI USAHA DAN DOA MU ”**

(Septia Rusdiana Br Siregar)

**”BEKERJALAH SESUAI DENGAN KEINGINAN HATIMU KARENA
SESUATU YANG DI PAKSAKAN AKAN MEMBUATMU MENYESAL
KETIKA MENGALAMI KEGAGALAN”**

(Septia Rusdiana Br Siregar)



PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai. Ayah Saya (A. Husein Siregar) dan Ibu Saya (Mariati) yang terus mendukung dan menjadi motivasi saya.

Untuk Abang Saya (Aldyn Novrian Siregar) dan Adik Saya (Febrina Sari Siregar) yang tidak pernah bosan dalam memberikan semangat, motivasi, dukungan doa maupun materi kepada saya. Nasihat dan saran yang Mereka berikan semua adalah hal yang menolong dan membuat saya tersadar untuk berusaha lebih baik dan bekerja lebih keras.

Semoga Allah SWT selalu meridhoi kita semua. Ammiin.

“Terima Kasih Atas Segalanya”

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa Saya Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini :

Nama : Septia Rusdiana Br Siregar
Tempat/Tgl Lahir : Pangkalan Berandan / 17 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Pasar Lebar Desa Securai Utara Kec. Babalan

Menerangkan Dengan Sebenarnya :

PENDIDIKAN

1. Tamatan SDN 9 P.BRANDAN, Dari Tahun 2003-2009
2. Tamatan SMPN 2 GEBANG, Dari Tahun 2009-2012
3. Tamatan SMAS DHARMA PARTRA P.BRANDAN, Dari Tahun 2012-2015
4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tahun 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Perbedaan Etos Kerja Ditinjau dari Etnis Batak dan Etnis Jawa di Polda Sumatera Utara.”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. HJ. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Univeritas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakin Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

viii

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Psi selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Terima kasih banyak kepada Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.si selaku dosen pembimbing I yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih banyak kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
8. Terima kasih banyak kepada Bapak Prof. Dr, Abdul Munir, M.Pd selaku ketua pada ujian sidang skripsi. Serta Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris Ujian sidang skripsi.
9. Terima kasih banyak kepada Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik pada saat peneliti dikelas Malam yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing peneliti dalam penyusunan KRS.
10. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
11. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
12. Kepada Bapak Kombes Pol Yusuf Hondawantri Naibaho, S.H, M.Si. selaku Direktur Binmas Polda Sumatera Utara.

13. Kepada seluruh staf dan Anggota Personil Polisi Satuan Pembinaan Polda Sumatera Utara, yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian dan telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
14. Yang teristimewa untuk ibuku Mariati dan Ayahku tercinta A. Husein Siregar, terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan dan membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku, tidak lelah menghadapiku yang terkadang sering membuat kalian marah, untuk semua nasehat, segala doa dan dukungan moral dan materi yang tak terhitung jumlahnya untuk menyelesaikan skripsi ini dari nol sampai sekarang ini.
15. Untuk abang dan adikku tersayang, Aldyn Novrian Siregar dan Febrina Sari Siregar yang telah memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Terimakasih kepada Kekasih ku tercinta, Sengaja tidak kucantumkan namamu, agar hanya aku kamu dan Allah sajalah yang tahu, terimakasih telah memberikan begitu banyak nasihat dalam pengerjaan skripsi ini.
17. Untuk sahabatku tersayang terutama yang menemani ku dari awal sampai akhir skripsi ini Rizky Ananda, S.T, Aldi Winarko, S.Kom, Wolulas Karina Asri Andani, S.E, Mawaddah Akmali Misda, S.P. Muhammad Desriyandi, S.Psi, Tan Fiqih Ramadhani, S.Psi, Muhammad Imansyah Siregar, S.Psi, Winda Rizky Agustina, Fida Meidiah Situmorang, S.P, Mhd. Firza, Rifka Nabila Khairuna, S.Psi, Dian Shierly Fitria faqita yang telah melalui banyak hal bersama, baik di dalam maupun di luar kampus. Banyak hal-hal dan cerita

serta motivasi yang kalian berikan dan semua sudah kita lalui selama menyelesaikan tugas akhir ini yang tak akan bisa untuk peneliti lupakan.

18. Untuk para sahabat seperjuangan kelas Malam terutama, Bg Ari, Erly, Gadis, Tan Fiqih, Surya Dharma, Intan, Kak Nisa, serta Bg iman saudaraku dan banyak lagi yang tidak bisa peneliti ucapkan satu persatu.
19. Untuk teman-teman dan sahabat seperjuangan dari awal sampai akhir terimakasih untuk saling mengingatkan, untuk semua semangat, motivasi dan waktu kebersamaan yang telah dilalui bersama-sama. Semoga kebersamaan ini, bukan hanya sebatas dibangku kuliah, namun sampai seterusnya.
20. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2015, Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terimakasih banyak Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin.

Medan, 30 November 2020

Peneliti

Septia Rusdiana Br Siregar
158600129

ABSTRAK

PERBEDAAN ETOS KERJA DITINJAU DARI ETNIS BATAK DAN ETNIS JAWA DI POLDA SUMATERA UTARA

SEPTIA RUSDIANA BR SIREGAR

158600129

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya perbedaan etos kerja etnis batak dan etnis jawa pada personel polisi di satuan pembinaan masyarakat polda sumatera utara. Jumlah Populasi dalam penelitian ini dalam Satuan Pembinaan Masyarakat Polda Sumatera Utara dengan jumlah 45 orang, dengan etnis Batak berjumlah 25 orang dan etnis Jawa berjumlah 20 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Metode pengambilan data menggunakan metode skala psikologi dan di peroleh melalui skala likert. Untuk metode analisis data menggunakan uji reabilitas dan validitas dengan bantuan SPSS V.21. Analisis juga menggunakan analisis varian 1 jalur yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu, uji normalitas sebaran dan uji homogenitas varians. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan rumus Kolmogrov dan Smirnov, dimana kriterianya adalah $p > 0,050$ sebaran dinyatakan normal. Uji homogenitas varians berasal dari sampel homogen dengan kriteria apabila uji beda $> 0,050$ maka dinyatakan homogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pada polisi etnis batak tergolong sangat tinggi, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik sebesar $(122,5) < \text{mean empirik } (176,76)$ dan selisihnya melebihi SD $(4,400)$. Sedangkan etos kerja pada polisi etnis jawa juga tergolong tinggi yang dapat dilihat dengan mean hipotetik $(122,5) > \text{mean empirik } (164,55)$ dan selisih mean ini melebihi SD $(17,533)$. Maka, hipotesis pada perbedaan etos kerja pada polisi etnis batak dan etnis jawa dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Etos kerja, Polisi, Etnis Batak dan Jawa.

ABSTRACT

DIFFERENCES IN WORK ETHICS ARE REVIEWED WITHIN BATAK AND ETHNIC JAVANESE IN THE REGIONAL POLICE OF NORTH SUMATERA

SEPTIA RUSDIANA BR SIREGAR

158600129

This study aims to look at the differences in the work ethic of the Batak and Javanese ethnics in police personnel in the community development unit of the North Sumatera Regional Police. The number of population in this study in the community development unit of the North Sumatera Region Police with a total of 45 people, with 25 Batak ethnicities and 20 Javanese ethnicities. To determine the number of samples in this study using a purposive sampling technique, which means data collection with certain considerations. The data is collection uses a psychological scale method and is obtained through a Likert scale. For data analysis methods using reability and validity tests with the help of SPSS V.21. The analysis also uses one-way analysis of variance, which first tests the assumptions, namely the distribution normality test and the variance homogeneity test. The distribution normality test was analyzed using the Kolmogrov and Smirnov formulas with the criteria $p < 0.050$, the distribution was declared normal. The homogeneity test of variance comes from a homogeneous sample with the criteria $p < 0.050$ is declared homogeneous. The result showed that the work ethic of Batak ethnic police was very high, as seen from the hypothetical mean (122.5) < empirical mean (164.55) and this mean difference exceeds the SD (17.533). Thus, the hypothesis about difference in the work ethic of the Batak and Javanese ethnic police is accepted.

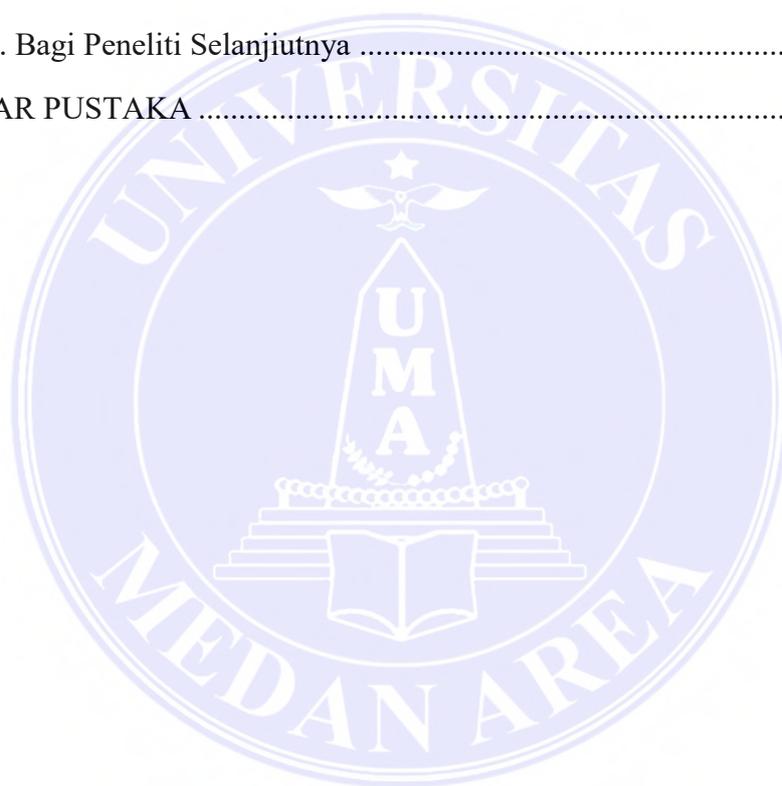
Keyword: *Work Ethic , Police, Within Batak and Javanese ethnicity.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Polisi	12
1. Fungsi, Tugas, Dan Wewenang	14
B. Etos Kerja	18
1. Definisi Etos Kerja	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja	20
3. Karakteristik yang mempengaruhi Etos Kerja.....	22

4. Ciri-ciri Etos Kerja	24
5. Aspek-aspek Etos Kerja.....	27
C. Etnis	30
1. Definisi Etnis	30
2. Ciri-ciri Etnis	32
D. Perbedaan Etos Kerja Ditinjau dari Etnis Batak dan Jawa	32
E. Kerangka Konseptual.....	34
F. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Tipe Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
D. Populasi dan Subjek Penelitian	36
E. Teknik Pengambilan Sampel	37
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Validitas dan Realibilitas.....	38
H. Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
1. Visi dan Misi	41
B. Persiapan Penelitian.....	43
1. Persiapan Administrasi	43
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	43
C. Pelaksanaan Penelitian.....	45
D. Analisis Data dan Penelitian.....	46
1. Uji Asumsi	47
2. Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	48

E. Pembahasan.....	50
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	54
A. Simpulan.....	54
B. Saran	55
1. Bagi Personil Polisi Budaya Batak	55
2. Bagi Personil Polisi Budaya Jawa	55
3. Bagi Lembaga atau Instansi.....	55
4. Bagi Peneliti Selanjutnya	55
DAFTAR PUSTAKA	57



Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Etos Kerja Sebelum Penelitian.....	48
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Aitem Skala Etos Kerja Setelah Uji Coba	49
Tabel 4.3. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	52
Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	55
Tabel 4.5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kerja dalam sosiologi, didefinisikan sebagai pelaksanaan tugas yang melibatkan mental dan fisik, tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia. Bekerja atau Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan imbalan gaji, suatu pekerjaan berkaitan dengan hubungan sosial, kode normatif, dan struktur organisasi yang menginformasikan perilaku, pengalaman, dan identitas orang selama masa kerja mereka. Seorang yang bekerja saling terkait erat dengan struktur sosial, proses sosial, dan terutama ketidaksetaraan sosial (Watson, 2013).

Polisi merupakan unsur yang terpenting dalam menentukan maju atau mundurnya suatu bagian dari Kepolisian. Setiap instansi atau Kepolisian juga akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja setiap anggota atau polisi nya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi kepolisian akan tercapai dengan maksimal. Dalam mencapai tujuan kepolisian diperlukan polisi yang sesuai dengan persyaratan dalam instansi kepolisian, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi tersebut.

Kemampuan polisi tercemrin dari etos kerjanya. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap manusia terhadap bekerja, bila suatu individu atau kelompok memandang kerja sebagai sesuatu yang penting bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya cenderung tinggi, sebaliknya jika pandangan terhadap kerja itu rendah maka etos kerjanya dengan sendirinya akan rendah (Anoraga, 2009).

Seseorang dalam bekerja tidak hanya ingin gaji atau upah semata, tetapi mereka juga menginginkan kepuasan batin dalam bekerja, agar mendorong etos kerjanya.

Chrrington (dalam Boatwright dan slate, 2000) menyatakan bahwa etos kerja mengarah pada sikap yang positif pegawai terhadap pekerjaannya. Dalam hal tersebut masalah etos kerja terhadap kinerja polisi atau karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi instansi kepolisian, untuk mengetahui sampai mana kemampuan mereka termotivasi dalam meningkatkan kinerja mereka. Kinerja polisi diharapkan selalu meningkat bagi instansi kepolisian karena hasil kinerja mereka dapat menunjukkan adanya kaitan antara etos kerja dengan budaya Batak dan Jawa waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seorang karyawan terutama pada polisi yang ada di Satuan Pembinaan Masyarakat Polda Sumatera Utara.

Sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja yang baik. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Menurut Tasmara (2002), etos kerja adalah segala ilmu kebaikan dan keburukan didalam hidup manusia yang merupakan pertimbangan perbuatan melakukan perbuatan kerja seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada keyakinan bahwa bekerja itu ibadah, dengan ciri-ciri sebagai berikut yang mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, memiliki jiwa wirausaha, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, serta menjalin komunikasi.

Setiap individu memiliki etos kerja yang melekat pada diri mereka, hanya saja bagaimana kualitasnya, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka

kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan kinerja yang tinggi karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan dengan etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan. Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-benar berdaya guna untuk perusahaan (Ningrum, 2018).

Instansi yang maju ialah instansi yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal (Serdamayanti, 2009). Dengan demikian instansi membutuhkan pekerja yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perkembangan suatu bisnis perusahaan dikarenakan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang harus dimiliki setiap perusahaan.

Polisi atau karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial maupun etnis. Oleh karena itu, peningkatannya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Demikian juga etos kerja polisi perlu ditingkatkan. Produktivitas polisi merupakan suatu kaitan antara *output* yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Bahkan secara

spesifik dikatakan bahwa salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas suatu pekerjaan adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja polisi ditentukan berdasarkan etos kerja polisi yang dimiliki oleh kepolisian, dimana etos kerja seseorang mempengaruhi produktivitas kerjanya.

Bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin, karena bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia. Sebagian manusia menganggap bekerja adalah sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas untuk bekerja. Pemahaman polisi tentang etos kerja terbilang lemah. Hal ini jugalah yang kurang mendukung terciptanya kinerja pekerja yang produktif. Polisi dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Satuan Pembinaan Masyarakat atau biasanya di singkat SAT.BINMAS adalah salah satu bagian dari pekerjaan dalam Kepolisian di Polda Sumatera Utara yang bertugas untuk melaksanakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan penyuluhan masyarakat, melaksanakan koordinasi, pengawasan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, kepolisian khusus, serta kegiatan kerja sama dengan organisasi, lembaga, instansi, dan tokoh masyarakat guna untuk peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugasnya satuan pembinaan masyarakat menyelenggarakan pembinaan dan pembinaan terhadap bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan, pengembangan peran masyarakat dalam pembinaan keamanan, ketertiban, dan perwujudan kerja sama Polres dengan masyarakat, pembinaan di bidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain : remaja, pemuda, wanita dan anak, pembinaan teknis, pengkoordinasikan, dan pengawasan polisi khusus serta Satuan Pengamanan (satpam) dan pemberdayaan kegiatan Perpolisian Masyarakat (Polmas) yang meliputi pengembangan kemitraan dan kerja sama antara polres dengan masyarakat, organisasi, lembaga, instansi, dan tokoh masyarakat.

Untuk mempertahankan etos kerjanya Kasat (kepala satuan) Bimnas (Pembinaan Masyarakat) selalu berusaha untuk menekankan kepada seluruh Polisi untuk meningkatkan kinerja para polisinya agar dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan berkualitas tinggi. Dimana manfaat dari hasil kinerja polisi tersebut tidak hanya dimanfaatkan oleh individu namun juga dirasakan oleh satuan kepolisian yang bersangkutan. Dalam upaya tersebut tidak semudah yang dibayangkan seluruh polisi, proses dan kendala dalam pencapaian dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya faktor individu, seperti kerjasama antara satu polisi dengan polisi lainnya , masyarakat, maupun dengan atasan, serta hubungan antar polisi dapat terjalin dengan baik atau tidak.

Dari hasil observasi yang ada di lapangan bahwa mayoritas etnis yang bekerja di bagian Satuan Pembinaan Masyarakat tersebut adalah etnis Jawa dan etnis Batak. Di Sumatera Utara sendiri etos kerja masyarakat etnis Batak pada umumnya adalah mereka menganggap kerja sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan melakukan kerja sebagai bentuk ibadah.

Pada kehidupan keseharian masyarakat Indonesia, pertemuan antar etnis merupakan sesuatu yang tidak dapat dielakkan. Dalam interaksi yang dilakukan masyarakat, pertemuan etnis lain adalah sebuah keanekaragaman dan merupakan rutinitas yang tidak bisa dihindari sehingga komunikasi antar etnis harus terjadi. Proses interaksi dalam komunikasi antar etnis sebagian besar dipengaruhi oleh perbedaan etnis, orang-orang dari etnis yang berbeda akan berinteraksi secara berbeda pula, akan tetapi perbedaan etnis ini diharapkan tidak dijadikan sebagai penghambat proses interaksi dalam etnis yang berbeda.

Interaksi dan komunikasi harus berjalan satu sama lain dalam kehidupan, etnis yang berbeda tidak terlepas dari mereka yang sudah saling mengenal atau belum. Kenyataan kehidupan yang menunjukkan bahwa kita tidak hanya berhubungan dengan orang yang berasal dari satu etnis, akan tetapi juga dengan orang yang berasal dari etnis lainnya (Iswari, 2012).

Etos kerja yang dimiliki etnis Batak tidak terlepas dari etnis yang ditanamkan secara turun-temurun oleh etnis Batak itu sendiri. Etos kerja orang Batak dalam bekerja memiliki tanggung jawab yang tinggi serta tekun dalam bekerja dan berani untuk mengkritik suatu pekerjaan yang dilakukannya. Namun berbeda dengan etos kerja masyarakat Jawa secara umum dikenal ulet dalam

bekerja, dimana mereka memiliki sifat yang rajin dan pekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya walaupun tidak semua masyarakat beretnis Jawa yang mempunyai sifat seperti itu. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat bagaimana cara mereka bekerja, bagaimana kebiasaan atau karakteristik mereka saat bekerja, bagaimana pola interaksi mereka antara etnis satu dengan etnis yang lainnya, bagaimana cara mereka berkerjasama, bagaimana cara mereka melewati suatu permasalahan dalam bekerja, bagaimana cara mereka menanggapi suatu isu-isu permasalahan pekerjaan, dan bagaimana relasi mereka dalam mereka bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan polisi yang bersuku Batak sebagai berikut:

“selama saya bekerja dalam satuan ini saya berangkat ke kantor selalu tepat waktu dan sampai di kantor tiga puluh menit sebelum apel pagi di laksanakan. Jika dapat tugas, ya saya langsung sigap mendengarkan arahan dari atasan dan langsung mengerjakannya. Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum tempo waktu yang di tentukan itu biasanya tugas tertulis ya kaya laporan gitu, beda lagi kalo di lapangan biasanya pertim atau kelompok jadi harus kompak dalam mengerjakannya.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan polisi yang bersuku Jawa sebagai berikut:

“saya datang ke kantor tepat waktu, jarang juga saya telat. Biasanya saya kalau di kasih tugas dari atasan, saya menyelesaikannya sampai batas tempo tugas yang telah di tentukan, tugas lapangan selalu di kerjakan sama sama kok sampe tuntas. Kalau melakukan kesalahan ya dapat sanksi tapi ya di terima aja tanpa bantah, biasanya kena sanksi itu kalo satu tim ga kompak sih ”

Berdasarkan Hasil Wawancara Kepala Bagian Satuan Pembinaan Masyarakat sebagai berikut :

“memang selama saya diangkat menjadi atasan mereka, tentu saja saya melihat perbedaan yang jelas sekali, yang saya lihat perbedaannya itu kecepatan dalam merespon tugas, melaksanakan tugas, ketelitian, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kalau yang suku Batak ini setiap saya perintah cepat dia responnya, kerjanya pun cepat diselesaikan dan kalau masalah sosialisasi ke masyarakat saya akui mereka sangat handal, dan mereka lebih kompak, berbeda dengan suku Jawa ini, memang kalau saya kasi perintah bilang siapnya cepat sekali, tapi kerjanya selesai dengan lama walaupun yang mereka kerjakan tetap baik hasil pekerjaannya.”

Faktanya etos kerja itu sangat penting bagi setiap polisi, karena polisi yang memiliki semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas kerja yang optimal. Etnis Batak adalah salah satu etnis yang ada di Indonesia yang berasal dari Sumatera Utara. Keluarga etnis Batak sangat menghargai yang namanya pendidikan, sehingga dalam keluarga etnis Batak mereka selalu berusaha lebih keras dan berlomba-lomba untuk menyekolahkan anak mereka sampai kejenjang perguruan tinggi. Dalam perkembangannya, etnis Batak memiliki ciri-ciri yaitu pekerja keras, pantang menyerah dan siap mengerjakan apapun demi memperjuangkan hidupnya (Ningrum, 2018).

Menurut Magnis & Suseno (dalam Endraswara, 2003) etnis Jawa adalah salah satu dari sekian banyak budaya pribumi di Indonesia. Masyarakat etnis Jawa bagian tengah dan timur. Pendidikan pada keluarga etnis Jawa tidak bertujuan untuk menghasilkan anak yang dapat berdiri sendiri, melainkan lebih menekankan agar anak-anak mereka pada nantinya dapat menjadi orang yang berjiwa sosial dan bersikap budi luhur, lebih mengutamakan tercapainya kebahagiaan serta keselarasan hidup. Hal inilah yang menjadi keunikan masyarakat Jawa.

Dalam perkembangannya, etnis Jawa memiliki ciri-ciri yaitu apa adanya, menyerah dan menerima keadaan, memiliki sopan santun dan tenggang rasa, cepat menyerah, kurang berusaha (Koentjaningrat, 2007). Karakteristik etnis Jawa diantaranya menganggap hidup harus dijalani dengan tabah dan pasrah, berperilaku sopan santun, menghormati orang lain dan mencari jalan tengah dalam sebuah masalah, hidup sesuai moral yang berlaku.

Berdasarkan observasi, peneliti melihat bahwa pencapaian target sangat penting bagi setiap pekerja dimana Satuan Pembinaan Masyarakat memiliki cara untuk meningkatkan kinerja polisinya seperti memberikan hadiah atau penghargaan bagi polisi yang berprestasi melakukan pekerjaan yang di tugaskan. Sehingga peneliti ingin melihat fenomena didalam mengenai etos kerja karyawan berdasarkan etnis yang mereka miliki. Karena ketika kepala bagian ditanyakan tentang mereka, ia menyatakan bahwa etos kerja etnis Batak lebih tinggi dibandingkan etos kerja etnis Jawa. Apakah hasil penelitian yang dilakukan peneliti sesuai dengan hasil wawancara atau tidak sesuai dengan pandangan lain secara umum.

Dari pembahasan diatas, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan Etos Kerja Ditinjau Dari Etnis Batak dan Etnis Jawa di Polda Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Fenomena etos kerja pada etnis Batak dan Jawa ini tidak sesuai dalam meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kinerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari perbedaan kedua etnis tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dari atasan mereka, bahwa lebih rendah etos kerja etnis Jawa dari pada etnis Batak contohnya, dalam pengerjaan tugas yang diberikan dari atasan. Perbedaan kedua etnis tersebut terdapat pada Satuan Pembinaan Masyarakat Polda Sumatera Utara.

Dalam peningkatan etos kerja masih ada hal yang belum berjalan dengan baik seperti adanya perbedaan dalam pengerjaan tugas atau laporan dari atasan

yang dimana polisi beretnis Batak biasanya memiliki kemampuan yang tinggi untuk bersosialisai, bergaul dengan sesama rekan kerjanya dan cenderung lebih cekatan dibandingkan dengan polisi beretnis Jawa. Bukan hanya hal tersebut polisi etnis Batak lebih cepat menyelesaikan tugasnya, dibandingkan polisi etnis Jawa yang cenderung lambat dalam menyelesaikan tugasnya.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada perbedaan etos kerja personil polisi ditinjau dari etnis Batak dan etnis Jawa di Polda Sumatera Utara. Yang dimana peneliti akan meneliti polisi khususnya Sat Binmas Polda Sumatera Utara yang bersuku Batak 25 orang dan Jawa 20 orang dan jumlah menjadi sebanyak 45 Orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan: apakah ada perbedaan etos kerja etnis Batak dan etnis Jawa pada Satuan Pembinaan Masyarakat Polda Sumatera Utara.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui perbedaan etos kerja etnis Batak dan etnis Jawa pada Satuan Pembinaan Masyarakat Polda Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai perbedaan etos kerja budaya Batak dan budaya Jawa pada Polisi. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan Polisi yang bekerja pada instansi kepolisian.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Untuk Lembaga Kepolisian, sebagai masukan dan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan perbedaan etos kerja pada Etnis Batak dan Etnis Jawa di POLDA Sumatera Utara.
2. Menambah pengetahuan bagi setiap individu, khususnya bagi peneliti lain yaitu sebagai sumber informasi untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang perbedaan etos kerja pada etnis Batak dan etnis Jawa di POLDA Sumatera Utara.
3. Bagi para polisi yang ingin mengetahui bagaimana cara mendapatkan etos kerja dengan perbedaan etnis yang baik dalam bekerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi

Polisi adalah organisasi yang memiliki fungsi sangat luas sekali. Polisi dan Kepolisian sudah sangat dikenal pada abad ke-6 sebagai aparat negara dengan kewenangannya yang mencerminkan suatu kekuasaan yang luas menjadi penjaga tiranisme, sehingga mempunyai citra simbol penguasa tirani. Sedemikian rupa citra polisi dan kepolisian pada masa itu maka negara yang bersangkutan dinamakan “negara polisi” dan dalam sejarah ketatanegaraan pernah dikenal suatu negara “Politeia”. Pada masa kejayaan ekspansionisme dan imperialisme dimana kekuasaan pemerintah meminjam tangan polisi dan kepolisian untuk menjalankan tugas tangan besi melakukan penindasan terhadap rakyat pribumi untuk kepentingan pemerasan tenaga manusia, keadaan ini menimbulkan citra buruk bagi kepolisian itu sendiri (Utomo, 2005).

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering di singkat dengan Polri dalam kaitannya dengan pemerintah adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat. Bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, serta terciptanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia,

hal ini terdapat dalam Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia (Husin, 2008).

Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata polisi adalah : suatu badan yang bertugas memelihara keamanan, ketentraman, dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar hukum), merupakan suatu anggota badan pemerintah (pegawai Negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban) (Purwodarminto, 2001).

Identitas polisi sebagai abdi hukum itu memang seharusnya demikian, Polisi yang memberikan pengabdian, perlindungan, penerang masyarakat serta berjuang mengamankan dan mempertahankan kemerdekaan dan mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur dengan semangat tri brata serta jiwa yang besar, Polisi yang memiliki hati nurani yang bersih, bersikap tenang, mantap dan tidak tergoyahkan dalam situasi dan kondisi apapun serta selalu tepat dalam mengambil keputusan (Utomo, 2005).

Polisi sebagai aparat Pemerintah, maka organisasinya berada dalam lingkup Pemerintah. Dengan kata lain organisasi Polisi adalah bagian dari Organisasi Pemerintah. Dari segi bahasa organ kepolisian adalah suatu alat atau badan yang melaksanakan tugas-tugas Kepolisian. Agar alat tersebut dapat terkoodinir, dan mencapai sasaran yang diinginkan maka diberikan pembagian pekerjaan dan ditampung dalam suatu wadah yang biasa disebut organisasi. Dengan demikian maka keberadaannya, tumbuh dan berkembangnya, bentuk dan strukturnya ditentukan oleh visi Pemerintah yang bersangkutan terhadap pelaksanaan tugas Polisinya. Diseluruh dunia Organisasi Polisi itu berbeda-beda. Ada yang

membawah pada Departemen Dalam Negeri, ada yang membawah pada Departemen Kehakiman ada yang dibawah kendali Perdana Menteri, Wakil Presiden, dikendalikan oleh Presiden sendiri, bahkan ada yang merupakan Departemen yang berdiri sendiri (Kunarto, 2001).

Kaitannya dengan kehidupan bernegara Polri merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan pada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Agar dalam melaksanakan fungsinya dan perannya di seluruh wilayah Indonesia atau yang di anggap sebagai wilayah Negara Republik Indonesia dibagi dalam daerah hukum menurut kepentingan pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia, sebagai mana ditentukan dalam peraturan pemerintah (Husin, 2008).

Wilayah kepolisian dibagi secara berjenjang, mulai tingkat pusat yang bisa disebut dengan Markas Besar Polri, yang wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia yang di pimpin seorang Kapolri yang bertanggung jawab pada Presiden. Kemudian wilayah tingkat provinsi disebut dengan kepolisian daerah yang lazim disebut dengan Polda yang di pimpin seorang Kapolda, yang bertanggung jawab pada Kapolri. Ditingkat Kabupaten disebut dengan Kepolisian Resot atau disebut juga dengan Polres yang dipimpin oleh seorang Kapolres yang bertanggung jawab pada Kapolda. Tingkat kecamatan ada kepolisian yang biasa disebut dengan Kepolisian Sektor atau Polsek yang dipimpin oleh seorang Kapolsek yang bertanggung jawab pada Kapolres. Dan tingkat Desa atau Kelurahan ada polisi yang di pimpin oleh seorang Brigadir

Polisi atau sesuai dengan kebutuhan menurut situasi dan kondisi daerahnya (Kunarto, 2001).

1. Fungsi, Tugas, Dan Wewenang Kepolisian

Menurut Triasari (2019), fungsi kepolisian seperti yang diatur dalam Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2002 yaitu sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Sementara tugas pokok kepolisian diatur dalam Pasal 13 ialah untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; menegakkan hukum; serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Lalu penjabaran dari tugas-tugas pokok kepolisian tersebut tertuang dalam pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2002 yaitu:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap
- b. kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- c. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- d. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum dan peraturan perundang-undangan.
- e. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- f. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum.
- g. Melakukan kordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengaman swakarsa.

- h. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- i. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik, dan psikologis kepolisian untuk kepentingan tugas polisi.
- j. Melindungi keselamatan jiwa raga harta benda masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- k. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum dilayani oleh instansi dan atau pihak yang berwenang.
- l. memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian, serta
- m. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Rahardjo Sadjpto, pembagian tugas pokok Kepolisian berdasarkan substansi tugas pokok dan sumber yang melandasi tugas pokok tersebut yakni sebagai berikut:

Substansi tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat bersumber dari kewajiban umum kepolisian untuk menjamin keamanan umum. Sedangkan substansi tugas pokok menegakan hukum bersumber dari ketentuan peraturan per Undang-Undang tertentu lainnya. Selanjutnya substansi tugas pokok Polri untuk memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat bersumber dari kedudukan dan fungsi Kepolisian sebagai bagian dari

fungsi pemerintahan negara yang pada hakekatnya bersifat pelayanan publik yang termasuk dalam kewajiban umum Kepolisian (Sitorus, 2003).

Adapun kewenangan kepolisian yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2002 ialah sebagai berikut:

- a. Menerima laporan dan/atau pengaduan.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat.
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian.
- f. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- h. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang.
- i. Mencari keterangan dan barang bukti.
- j. Menyenggarakan pusat informasi kriminal nasional.
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.
- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat.
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

Dalam penelitian ini saya mengambil Sat.Binmas (Satuan Bimbingan Masyarakat) sebagai objek penelitian. Sat Binmas adalah unsur pelaksana tugas pokok Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Binmas bertugas menyelenggarakan pembinaan masyarakat yang meliputi pembinaan teknis Polmas dan kerja sama dengan instansi pemerintah/ lembaga/ organisasi masyarakat, pembinaan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa serta pembinaan keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka memberdayakan upaya pencegahan masyarakat terhadap kejahatan serta meningkatkan hubungan sinergitas Polri-masyarakat.

B. Etos Kerja

1. Defenisi Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang. Etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan (Sule dan Priansa, 2018).

Etos kerja yaitu suatu sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013).

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Etos kerja pada dasarnya memegang peranan penting, karena merupakan kunci sukses sekaligus fondasi untuk mencapai suatu keberhasilan. Dengan tingginya etos kerja maka akan membawa kualitas yang lebih baik terutama dalam bentuk sebuah prestasi kerja.

Etos kerja yang rendah akan dapat menghambat tercapainya suatu keberhasilan pekerjaan. Tujuan pekerjaan dapat tercapai secara maksimal jika pekerja tersebut memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat memungkinkan suatu usaha untuk menjaga eksistensinya. Bahwasahnya setiap manusia memiliki kadar etos kerja yang berbeda-beda, karena etos kerja merupakan bagian dari sikap dan perilaku hidup manusia, dan perilaku manusia selalu diarahkan pada tujuan yang berbeda-beda. Etos kerja lahir dan dibentuk dari berbagai kebiasaan, budaya agama, serta nilai-nilai kehidupan yang dimiliki (Ningrum, 2018).

Etos kerja selalu berhubungan dengan pemikiran, perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia dalam suatu bidang pekerjaan. Termasuk di dalamnya cara berpikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada dalam suatu lingkungan. Etos kerja mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, kedisiplinan, serta gairah untuk mengerjakan suatu pekerjaan seoptimal mungkin. Berdasarkan pengertian mengenai etos kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sikap, cara pandang, karakter yang dimiliki seseorang dalam bekerja (Ningrum, 2018).

Berdasarkan uraian teori di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mampu meningkatkan produktivitas, motivasi, kedisiplinan, serta gairah untuk mengerjakan suatu pekerjaan seoptimal mungkin.

2. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Sule dan Priansa (2018) menjabarkan etos kerja di pengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun internal, yaitu:

a. Faktor Internal

1) Agama

Agama membentuk nilai nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan.

3) Motivasi

Motivasi merupakan individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi di pengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia

Usia dimana etos kerja yang tinggi dimiliki polisi dengan usia di bawah 30 tahun di bandingkan dengan polisi yang berusia diatas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Bahwa seringkali jenis kelamin di identikkan dengan etos kerja, bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang di embannya di organisasi di dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

1) Budaya

Masyarakat yang memiliki system nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi,. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat di pengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil keras dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Dilihat dari tinggi rendahnya etos kerja yang di miliki masyarakat di pengaruhi okeh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

5) Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang etos kerjanya tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

6) Perkembangan Bangsa Lain

Berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

Berdasarkan uraian teori di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor – faktor etos kerja meliputi faktor internal dan faktor eksternal.

3. Karakteristik Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005), Etos kerja polisi yang baik memiliki beberapa karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri . karakteristik tersebut meliputi :

a. Jiwa Kepemimpinan

Polisi yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah mereka yang mampu menjadi *leader* bagi dirinya, bagi rekan kerja, bahkan bagi organisasi tempat ia bernaung. Keterampilan memimpin tersebut bukan hanya karena ia mampu mengembangkan dirinya sebagai seorang pemimpin, namun juga jiwa dari seluruh pengabdianya bagi organisasi dan menjadi pribadi yang mampu di terima oleh banyak orang karena jiwa kepemimpinan yang di milikinya.

b. Manajemen Waktu

Merupakan salah satu karakteristik polisi yang memiliki etos kerja yang baik. Polisi yang memiliki etos kerja yang baik akan senantiasa bekerja dengan

manajemen waktu yang baik. Ia mampu mengatur ritme pekerjaan, mampu mendahulukan apa yang mesti di dahulukan, dan mengakhirkan apa yang harus ada di akhirkan.

c. Perkembangan Relasi

Polisi yang memiliki etos kerja yang baik mampu melakukan perkembangan relasi yang berkelanjutan. Ia mampu menjadi figur dan representasi organisasi secara konsisten. Senantiasa menjaga kualitas pekerjaan dan citra organisasi yang bernaungnya sehingga relasi dirinya dan relasi organisasi akan terus berkembang dengan baik.

d. Membantu Rekan Kerja

Mampu membantu rekan kerja dengan usaha yang paling baik merupakan salah satu karakteristik, bahwa polisi tersebut memiliki etos kerja yang baik yang mampu berkerja dalam tim terbaik dan mampu berkontribusi paling baik juga bagi organisasi.

e. Pelayanan

Memberi pelayanan terbaik merupakan salah satu ciri, bahwa ia merupakan polisi yang memiliki etos kerja yang tinggi.

f. Tanggung Jawab dan Dapat Diandalkan

Merupakan pribadi yang dapat di serahi tugas dan mempertanggung jawabkan tugasnya dengan baik kepada pemimpin ataupun organisasi. Merupakan sosok yang dapat di andalkan karena harus mampu memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan bukan tugasnya.

Berdasarkan uraian teori di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa karakteristik etos kerja meliputi jiwa kepemimpinan, manajemen waktu, perkembangan relasi, membantu rekan kerja, pelayanan, tanggung jawab dan dapat diandalkan.

4. Ciri – ciri Etos Kerja

Tasmara dan Toto (2002), menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

a. Tepat Waktu

Seseorang yang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu ia pasti tepat waktu dalam mengerjakan sesuatu.

b. Ikhlas

Ikhlas merupakan energi batin yang membentengi diri dari segala bentuk yang kotor (kecurangan).

c. Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Jujur pada diri sendiri maka, kesungguhan yang amat sangat meningkatkan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya. Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui adanya kesalahan dalam pekerjaannya,

misalnya melakukan kelalaian atau tidak menyelesaikan tugas seperti sudah di tetapkan.

d. Komitmen

Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stressnya dan dilaporkan bahwa mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaannya.

e. Disiplin

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk tercapainya tujuan. Sikap disiplin dapat dilihat dari : ketepatan waktu dalam bekerja, kerapihan, dalam penggunaan alat, bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur kerja.

f. Berani Menghadapi Tantangan

Berani menghadapi tantangan, melihat tantangan bukan sebagai hambatan atau kendala melainkan sebuah syarat untuk mencapai kesuksesan.

g. Percaya Diri

Percaya diri melahirkan, kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan yang di hadapi. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kepercayaan diri juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, kegairahan, ketekunan, dan kemantapan dalam melakukan kegiatan.

h. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk di selesaikan dalam waktu tertentu.

i. Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang di buahkan dari dirinya sendiri. Sikap mandiri dapat dilihat saat karyawan bekerja, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah.

j. Semangat

Pribadi yang sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun yang mampu mengubah dirinya sendiri. Untuk perubahan yang lebih baik tentunya dilakukan dengan penuh semangat. Semangat berasal bukan hanya dari diri sendiri melainkan bisa dari orang lain yang memberi motivasi agar kita menjadi lebih baik lagi.

Peningkatan etos kerja harus di perhatikan oleh setiap anggota kepolisian agar menghasilkan prestasi kerja yang baik. Semakin tinggi etos kerjanya maka semakin tinggi pula prestasi yang di hasilkan. Dalam penulisan ini mendasari pemahamannya pada ciri-ciri etos kerja yaitu sebagai indikator etos kerja yaitu tata nilai mencakup disiplin, jujur, percaya diri, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi.

5. Aspek – Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005), setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (sustainable success system) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat.

Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.

2) Kerja adalah amanah.

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.

3) Kerja adalah panggilan.

Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, "*I'm doing my best!*". Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.

4) Kerja adalah aktualisasi.

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa "ada". Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.

5) Kerja adalah ibadah.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta

dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6) Kerja adalah seni.

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling begengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

7) Kerja adalah kehormatan.

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.

8) Kerja adalah pelayanan.

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Berdasarkan uraian teori di atas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa aspek – aspek etos kerja meliputi Kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

C. Etnis

1. Definisi Etnis

Etnis atau suku merupakan suatu kesatuan sosial yang dapat dibedakan dari kesatuan yang lain berdasarkan akar dan identitas kebudayaan, terutama bahasa. Dengan kata lain etnis adalah kelompok manusia yang terikat oleh kesadaran dan identitas tadi sering kali dikuatkan oleh kesatuan bahasa (Koentjaraningrat, 2007). Dari pendapat diatas dapat dilihat bahwa etnis ditentukan oleh adanya kesadaran kelompok, pengakuan akan kesatuan kebudayaan dan juga persamaan asal-usul. Wilbinson (Koentjaraningrat, 2007) mengatakan bahwa pengertian etnis mungkin mencakup dari warna kulit sampai asal usul acuan kepercayaan, status kelompok minoritas, kelas stratifikasi, keanggotaan politik bahkan program belajar.

Koentjaraningrat (2007) juga menjelaskan bahwa etnis dapat ditentukan berdasarkan persamaan asal-usul yang merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan suatu ikatan. Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa etnis atau suku merupakan suatu kesatuan sosial yang dapat membedakan kesatuan berdasarkan persamaan asal-usul seseorang sehingga dapat dikategorikan dalam status kelompok mana ia dimasukkan. Istilah etnis ini digunakan untuk mengacu pada satu kelompok, atau ketegori sosial yang perbedaannya terletak pada kriteria kebudayaan.

a. Etnis Batak

Etnis batak merupakan salah satu etnis bangsa terbesar di Indonesia. etnis bangsa yang di kategorikan sebagai Batak adalah Batak Toba, Karo, Pakpak, Simalungun, Angkola, dan mandailing. Batak adalah etnis yang mendiami

sebagian besar wilayah Sumatera Utara. Namun sering sekali orang menganggap penyebutan Batak hanya pada etnis Toba padahal Batak tidak diwakili oleh etnis Toba. Sehingga tidak ada etnis dan Bahasa Batak tetapi etnis dan bahasa Toba, Karo, Simalungun, dan suku-suku lain yang serumpu (Sibarani, 2017).

Etnis Batak adalah salah satu etnis yang ada di Indonesia yang berasal dari Sumatera Utara. Keluarga etnis Batak sangat menghargai yang namanya pendidikan, sehingga dalam keluarga etnis Batak mereka selalu berusaha lebih keras dan berlomba-lomba untuk menyekolahkan anak mereka sampai kejenjang perguruan tinggi. Dalam perkembangannya, etnis Batak memiliki ciri-ciri budaya yaitu pekerja keras, pantang menyerah dan siap mengerjakan apapun demi memperjuangkan hidupnya (Ningrum, 2018).

b. Etnis Jawa

Menurut Magnis & Suseno (dalam Endraswara, 2003) Etnis Jawa adalah salah satu dari sekian banyak etnis pribumi di Indonesia. Masyarakat Etnis Jawa bagian tengah dan timur. Pendidikan pada keluarga budaya Jawa tidak bertujuan untuk menghasilkan anak yang dapat berdiri sendiri, melainkan lebih menekankan agar anak-anak mereka pada nantinya dapat menjadi orang yang berjiwa sosial dan bersikap budi luhur, lebih mengutamakan tercapainya kebahagiaan serta keselarasan hidup. Hal inilah yang menjadi keunikan masyarakat Jawa.

Dalam perkembangannya, etnis Jawa memiliki ciri-ciri yaitu apa adanya, menyerah dan menerima keadaan, memiliki sopan santun dan tenggang rasa, cepat menyerah, kurang berusaha (Koentjaningrat, 2007). Karakteristik etnis Jawa diantaranya menganggap hidup harus dijalani dengan tabah dan pasrah,

berperilaku sopan santun, menghormati orang lain dan mencari jalan tengah dalam sebuah masalah, hidup sesuai moral yang berlaku.

2. Ciri-ciri Etnis atau Suku

- a. Ciri Fisik
- b. Perbedaan Bahasa
- c. Perbedaan Kebudayaan
- d. Memiliki Wilayah Domisili

D. Perbedaan Etos Kerja Ditinjau dari Etnis Batak dan Etnis Jawa

Organisasi yang berhasil membangun etos kerja polisi yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja polisi yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Polisi – Polisi yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global berkembang tanpa batas (Sukhidin, 2017).

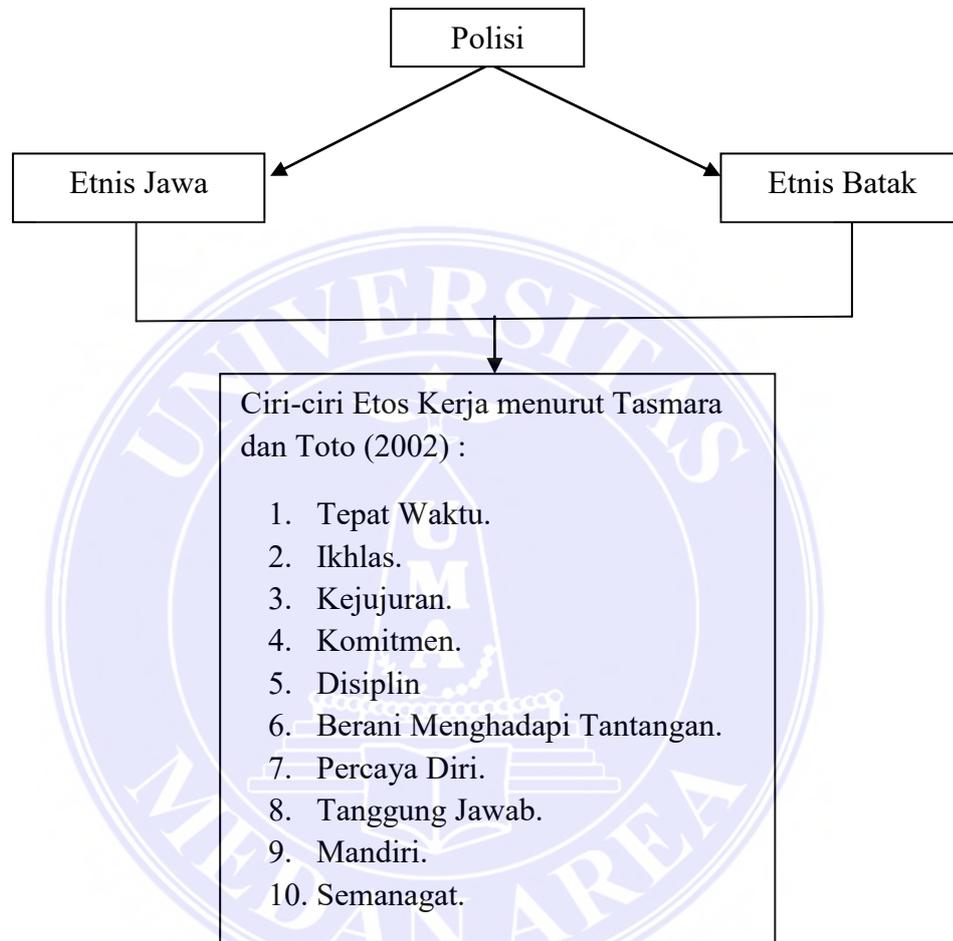
Etos terbentuk dari berbagai kebiasaan, serta sistem nilai yang diyakininya, etos sesungguhnya mengandung gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, bahkan berupaya untuk mencapai kinerja yang optimal. Etos sering dipahami sebagai sebagai sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati dari individu maupun masyarakat (Sule dan Priansa, 2018).

Etos terkait dalam lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos kerja dari polisi dapat di pengaruhi oleh etnis , dimana perbedaan etnis yang

dapat di terima menjadikan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja pada polisi, kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya dalam lingkup etnis yang bersangkutan. Hubungan antar etnis yang baik akan menimbulkan etos kerja yang baik pula bagi polisi (Ningrum, 2018).

Dalam hal ini polisi yang memiliki nilai berbudaya dalam etnis yang bersangkutan akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya polisi yang memiliki nilai budaya dalam lingkup etnis yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. Maka dari itu perbedaan etnis memiliki pengaruh penting terhadap etos kerja polisi. (Sule dan Priansa, 2018). Dari beberapa penjelasan diatas dapat di simpulkan bahwa lebih tinggi etos kerja batak di bandingkan etos kerja jawa (Ningrum, 2018).

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan dan sesuai dengan identifikasi masalah yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada perbedaan etos kerja pada polisi yang beretnis Batak dan Jawa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dimana prosedur yang di gunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional (Sugiyono, 2014). Maksud korelasional dari penelitian ini adalah melihat Etnis (Variabel X) dengan Etos Kerja (Variabel Y).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel bebas (X) : Etnis Jawa dan Etnis Batak
2. Variabel tergantung (Y) : Etos Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Adapun ciri-ciri yang digunakan dalam penyusunan skala etos kerja menurut (Tasmara dan Toto, 2002) Tepat Waktu, Ikhlas, Kejujuran, Komitmen, Disiplin, Berani Menghadapi Tantangan, Percaya Diri, Tanggung Jawab, Mandiri, Semangat.

2. Etnis

Etnis atau suku merupakan suatu kesatuan sosial yang dapat dibedakan dari kesatuanyang lain berdasarkan akar dan identitas kebudayaan, terutama bahasa. Dengan kata lain etnis adalah kelompok manusia yang terikat oleh kesadaran dan identitas tadi sering kali dikuatkan oleh kesatuan bahasa (Koentjaraningrat, 2007).

D. Populasi dan Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah polisi pada Satuan Pembinaan Masyarakat Polda Sumatera Utara dengan jumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah subjek atau wakil dari populasi yang di teliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan diambil dari populasi dapat di pertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah polisi yang berada di Satuan Pembinaan Masyarakat polda Sumatera Utara dengan jumlah 45 Orang.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Sampling adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2014). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono (2014) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini 45 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkap fakta mengenai variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode.

a. Skala

Dalam penelitian ini menggunakan metode skala psikologi. Menurut Azwar (2008) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui skala *likert* yang digunakan untuk menilai Etos Kerja. Menurut Azwar (2008), terdapat beberapa karakteristik skala psikologi, yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkapkan indikator perilaku dan atribut yang bersangkutan.

2. Atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem.
3. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”. Semua jawaban dapat diterima sepanjang yang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh.

Skala ini disusun dengan Skala Likert yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

G. Validitas dan Reliabilitas

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2007). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpulan data memiliki

peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpulan data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas Alat Ukur

Kesahihan atau validitas dibatasi tingkat kemampuan suatu alat ukur untuk mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur tersebut. Suatu alat ukur dinyatakan sah jika alat ukur itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkan, atau dengan kata lain memiliki ketetapan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2007).

Validitas berasal dari kata “*validity*” yang mempunyai pengertian ketetapan dan kecermatan instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya (Azwar, 2008). Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang ia rancang untuk mengukurnya. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah menggunakan uji validitas *Corrected Item Total Correlation* di SPSS Versi 21.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya (Azwar, 2015) menyebutkan bahwa hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama. Analisis reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach Alpha* di SPSS Versi 21.

H. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varian 1 Jalur (Azwar, 2012), dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah Etnis, yaitu Etnis Batak dan Etnis Jawa.

Sebelum dilaksanakan analisis data dengan teknik analisis varian 1 Jalur, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi:

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Homogenitas, yaitu untuk mengetahui pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih.

Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer dengan bantuan program SPSS versi 21 (*Statistical Package for the social Sciences*) for windows.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran – saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran – saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis statistik dengan analisis t-tes terhadap hipotesis yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa ada perbedaan Etos kerja pada personil budaya batak dengan personil yang budaya jawa. Yang ditunjukkan dengan hasil analisa data yang diperoleh $P=0.000$, berarti nilai $P < 0,050$. Artinya ada perbedaan Etos kerja pada personil budaya batak dan personil budaya jawa. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t-test, Etos kerja pada personil budaya batak dikategorikan sangat tinggi, yang dapat dilihat melalui mean hipotetik (122,5) yang lebih kecil dari mean empirik (176,76) dan selisishnya melebihi SD (4,400). Sedangkan Etos kerja pada personil budaya batak tergolong tinggi, yang dapat dilihat dengan mean hipotetik (122,5) lebih kecil dari mean empirik (164,55) dan selisih mean ini melebihi nilai SD (17,533).

B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Personil Polisi Etnis Batak

Melihat dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada personil polisi yang bersuku batak agar terus mempertahankan serta meningkatkan kinerja agar menjadi polisi yang beretos kerja baik.

2. Bagi Personil Polisi Etnis Jawa

Dari hasil penelitian, maka diharapkan kepada personil polisi yang bersuku jawa sebagai polisi yang harus tegas, sesuai dengan peraturan dan citra polisi yang di lihat masyarakat dengan pekerjaan yang berwatak ketegasan bila ada kesalahan terimalah ganjaran sesuai sanksi yang berlaku di kepolisian.

3. Bagi Lembaga atau Instansi

Untuk Lembaga atau Instansi semoga lebih tegas dalam memberikan teguran dan sanksi terhadap setiap anggota yang telah melanggar peraturan serta berilah hukuman sesuai dengan sanksi dan peraturan yang ada di kepolisian.

4. Bagi Peneliti selanjutnya

Kepada para peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti Etos kerja sebaiknya meneliti dengan aspek ataupun faktor – faktor lain yang belum diteliti oleh peneliti lainnya seperti melalui karakteristik pribadi individu, dan pengalaman selama berorganisasi. Hal ini diharapkan dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. (2007). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Edisi kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____ (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS, (2010). Serdang Berdagai Dalam Angka. <http://sumut.bps.go.id> (diakses pada 27 Desember 2019).
- Endraswara, S. (2003). *Budi Pekerti dalam Budaya Jawa*. Yogyakarta: PT. Hanindita Graha Widya
- Gunawan, H. (2000). *Sosialisasi Pendidikan Suatu Analisis Sosiologi Tentang Problem Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Husin, B Rizki. (2008). *Studi Lembaga Penegak Hukum*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Ismawati. (2012). *Ilmu Sosial Budaya Dasar*. Yogyakarta: Ombak.
- Kartika, S. (2004). *Perbedaan Penyesuaian Diri Terhadap Teman Sebaya Antar Remaja Etnik Batak Dengan Remaja Etnik Jawa Pada SMU Negeri 1 Tanjung Morawa*. Medan.
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. (2007). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia Edisi 20*. Jakarta: Djambatan.
- Kunarto. (2001). *Prilaku Organisasi Polri*. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Mathis Robert L & Jackson John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke 10*, Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2011). *Membaca Karakter Seseorang berdasarkan Etnisnya*. Yogyakarta: Najah.
- Najib, M. (2013). *Agama, Etika, dan Etos Kerja Dalam Aktivitas Ekonomi Masyarakat Nelayan Jawa*. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan. Vol 21 No 2.
- Ningrum & Kusuma. (2018). *Perbandingan Etos Kerja Karyawan Berlatar Belakang Etnis Batak Dengan Etnis Jawa pada PT. Pekebunan Nusantara IV Kebun Andolina Kabupaten Serdang Berdagai*. Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.

- Nugroho. Dkk (2012). *Studi Komperatif Etos Kerja Nelayan Jaring Insang Berdasarkan Etnis Di Kelurahan Bagan Barat Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau*. Skripsi. Riau: Universitas Riau.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. (2008). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Malta Pritindo.
- Sitorus, (2003). *Mengkaji Kembali Peran Dan Fungsi Polri Dalam Era Reformasi*. Makalah Seminar Nasional. Jakarta.
- Sukardewi, Nyoman. Dkk (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Almapura*. Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol 4.
- Sukmana & Indarto. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasam Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Tesis. Semarang: Universitas Semarang.
- Sule & Priansa. (2018). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukhidin. (2017). *Hubungan Konflik Kerja Pegawai Kepolisian Di Wilayah Bumiayu*. Tesis. Puerwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadinata, L. dkk. (2003). *Penduduk Indonesia Etnis Dan Agama Dalam Era Perubahan Politik*. Jakarta: LPSES.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membangun Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Triasari, D. (2019). *UUD 1945 & Amandemen Superkomplet*. Perpustakaan Nasional. Yogyakarta: Solusi Distribusi.
- Utomo, W Hadi. (2005) *Hukum Kepolisian di Indonesia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Watson, J Tony. 2013. *Sosiology, Work and Industry Third Edition*. New York: Routledge. <http://it-book.org/pdf/sociology-of-work> (diakses pada 27 Desember 2019).



Lampiran – A
Skala Etos Kerja

I. DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini dengan benar sesuai diri saudara/i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaannya.

Nama :

Jenis Kelamin :

Budaya/Suku :

II. PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan-pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut.

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut.

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memakai atribut dengan lengkap setiap hari.		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara/i Setuju dengan pernyataan tersebut.

Selamat Mengerjakan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Terlambat adalah suatu hal biasa bagi saya.				
2	Saya senang hadir kerja lebih awal dari waktu yang telah ditentukan kantor.				
3	Saya suka menunda-nunda pekerjaan yang telah ditugaskan untuk saya.				
4	Saya tidak suka menunda-nunda suatu pekerjaan.				
5	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan walaupun telah lewat batas pengumpulannya.				
6	Suatu kebanggaan bagi saya menyelesaikan pekerjaan pada waktunya.				
7	Saya tidak mau membantu rekan kerja saya jika tidak ada bonus tambahan.				
8	Saya senang membantu pekerjaan rekan kerja saya tanpa pamrih.				
9	Saya tidak bersedia pulang lama dari waktunya jika tidak dapat uang lembur.				
10	Saya bersedia pulang lebih lama dari waktunya walaupun tidak dapat uang lembur.				
11	Saya tidak mau membantu masyarakat jika masyarakat tidak memberikan reward pada saya.				
12	Membantu masyarakat adalah suatu kebanggaan bagi saya.				
13	Kadang saya berbohong pada atasan.				
14	Saya jujur mengerjakan perintah atasan.				
15	Kadang jika ada kesalahan saya berbohong agar tidak dikenakan sanksi oleh atasan.				
16	Mengakui ada kesalahan dalam mengerjakan tugas.				

17	Menurut saya tidak semua pekerjaan dilakukan dengan jujur				
18	Saya selalu senang mengerjakan segala sesuatu dengan jujur.				
19	Saya tidak peduli atas permasalahan yang terjadi di kantor.				
20	Saya merasa masalah yang terjadi di kantormenjadi permasalahan saya juga.				
21	Saya merasa tidak menjadi bagian dari instansi ini.				
22	Saya sudah merasa menjadi bagian dari instansi ini.				
23	Jika ada instansi lebih baik, saya akan pindah.				
24	Saya ingin menghabiskan sisa karir saya di instansi ini.				
25	Saya tidak peduli dengan aturan yang telah dibuat oleh instansi saya.				
26	Saya senang mematuhi segala peraturan yang ada di instasi saya.				
27	Saya tidak suka hadir tepat waktu.				
28	Saya berusaha hadir tepat waktu.				
29	Saya suka bolos kerja jika tidak ada atasan.				
30	Saya ingin bolos kerja walaupun tidak ada atasan.				
31	Saya tidak siap menerima rssiko dari pekerjaan yang saya lakukan.				
32	Apa pun resiko dari pekerjaan yang saya kerjakan saya siap menerimanya.				
33	Saya tidak suka persaingan dalam dunia kerja.				
34	Saya siap bersaing dengan instansi lain demi keunggulan instansi saya.				

35	Saya merasa malas jika dihadapin dengan tugas baru.				
36	Saya senang mendapatkan tugas baru.				
37	Saya tidak mampu mengerjakan suatu hal dengan baik.				
38	Saya merasa mampu mengerjakan suatu hal dengan baik.				
39	Saya merasa tidak memiliki kelebihan yang bisa saya kembangkan.				
40	Saya merasa memiliki kelebihan untuk dikembangkan.				
41	Saya tidak memiliki prestasi kerja yang baik.				
42	Saya merasa mempunyai prestasi kerja yang baik di instansi ini.				
43	Saya akan menyuruh orang lain untuk menyiapkan pekerjaan saya.				
44	Saya harus menyelesaikan pekerjaan saya sendiri yang telah diperintahkan atasan.				
45	Saya akan menyalahkan orang lain jika saya melakukan kealahan dalam bekerja.				
46	Saya siap ditegur dan bertanggung jawab jika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.				
47	Pekerjaan yang diberikan pada saya bukanlah tanggung jawab saya.				
48	Pekerjaan yang diberikan pada saya adalah tanggung jawab saya.				
49	Peralatan pekerjaan saya disiapkan oleh bawahan saya.				
50	Sebelum memulai pekerjaan saya menyiapkan peralatan ataupun perlengkapan bekerja yang saya butuhkan.				
51	Saya tidak suka merencanakan apa yang akan saya lakukan esok hari di kerjaan.				

52	Saya suka membuat rencana kerja untuk mempermudah pekerjaan saya.				
53	Saya akan menyuruh orang untuk mengerjakan pekerjaan saya.				
54	Saya mengerjakan pekerjaan saya sendiri.				
55	Ketika saya ditegur atasan, saya jadi malas untuk bekerja.				
56	Salah dalam bekerja , saya ditegur atasan.				
57	Bekerja dengan team, membuat saya menjadi malas.				
58	Saya senang adanya tim dalam bekerja.				
59	Saya merasa malas bekerja jika kondisi badan tidak fit.				
60	Walaupun kondisi fisik tidak fit saya tetap semangat bekerja.				

~Terima Kasih Sudah Membantu~



LAMPIRAN – C
Validitas dan Reliabilitas

XXX

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014
VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022
VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030
VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038
VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054
VAR00055
    
```

```

VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060
    
```

```

/SCALE('Etos Kerja') ALL
    
```

```

/MODEL=ALPHA
    
```

```

/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
    
```

```

/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		28-APR-2020 17:56:15
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	

	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 /SCALE('Etos Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Syntax		
	Processor Time	00:00:00,03
Resources	Elapsed Time	00:00:00,05

[DataSet0]

Scale: Etos Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,42	,657	45
VAR00002	3,36	,645	45
VAR00003	3,44	,624	45
VAR00004	3,36	,679	45
VAR00005	3,20	,661	45
VAR00006	3,38	,576	45

VAR00007	3,02	,398	45
VAR00008	3,60	,495	45
VAR00009	3,40	,618	45
VAR00010	3,56	,546	45
VAR00011	3,42	,621	45
VAR00012	3,29	,815	45
VAR00013	3,53	,548	45
VAR00014	3,49	,589	45
VAR00015	3,53	,505	45
VAR00016	3,53	,505	45
VAR00017	3,58	,583	45
VAR00018	3,53	,588	45
VAR00019	3,31	,514	45
VAR00020	3,49	,549	45
VAR00021	3,67	,798	45
VAR00022	3,18	,716	45
VAR00023	3,44	,624	45
VAR00024	3,42	,753	45
VAR00025	3,47	,588	45
VAR00026	3,60	,495	45
VAR00027	3,36	,609	45
VAR00028	3,49	,626	45
VAR00029	3,56	,659	45
VAR00030	3,56	,624	45
VAR00031	3,47	,694	45
VAR00032	3,27	,751	45
VAR00033	3,44	,725	45
VAR00034	3,42	,753	45
VAR00035	3,64	,570	45

VAR00036	3,47	,726	45
VAR00037	3,33	,879	45
VAR00038	3,73	,618	45
VAR00039	3,64	,529	45
VAR00040	3,78	,420	45
VAR00041	3,51	,843	45
VAR00042	3,42	,723	45
VAR00043	3,60	,654	45
VAR00044	3,71	,549	45
VAR00045	3,60	,809	45
VAR00046	3,58	,499	45
VAR00047	3,47	,505	45
VAR00048	3,67	,640	45
VAR00049	3,51	,757	45
VAR00050	3,44	,725	45
VAR00051	3,53	,548	45
VAR00052	3,69	,668	45
VAR00053	3,69	,596	45
VAR00054	3,49	,626	45
VAR00055	3,56	,659	45
VAR00056	3,49	,727	45
VAR00057	3,58	,583	45
VAR00058	3,71	,589	45
VAR00059	3,64	,645	45
VAR00060	3,73	,495	45

Item-Total Statistics

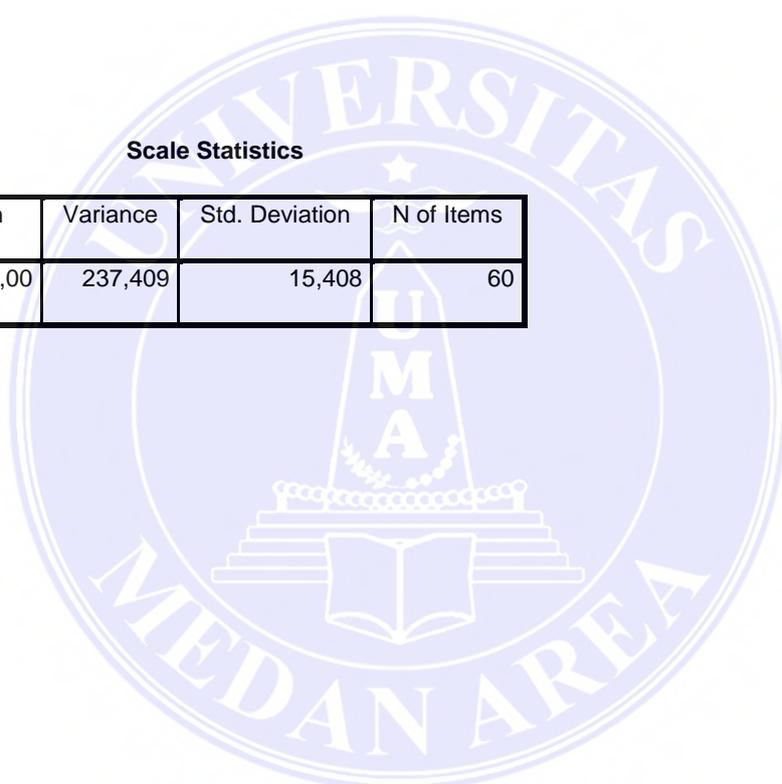
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	206,58	226,386	,536	,910
VAR00002	206,64	225,916	,571	,910
VAR00003	206,56	229,707	,387	,911
VAR00004	206,64	225,643	,554	,910
VAR00005	206,80	226,118	,546	,910
VAR00006	206,62	231,013	,347	,912
VAR00007	206,98	232,977	,352	,912
VAR00008	206,40	234,518	,174	,913
VAR00009	206,60	230,064	,371	,911
VAR00010	206,44	230,480	,400	,911
VAR00011	206,58	228,113	,475	,910
VAR00012	206,71	227,801	,363	,912
VAR00013	206,47	230,845	,376	,911
VAR00014	206,51	231,528	,309	,912
VAR00015	206,47	233,482	,238	,912
VAR00016	206,47	232,482	,304	,912
VAR00017	206,42	231,022	,341	,912
VAR00018	206,47	228,118	,504	,910
VAR00019	206,69	230,946	,396	,911
VAR00020	206,51	231,437	,340	,912
VAR00021	206,33	229,000	,322	,912
VAR00022	206,82	229,786	,327	,912
VAR00023	206,56	230,616	,338	,912
VAR00024	206,58	227,477	,412	,911

VAR00025	206,53	233,164	,217	,913
VAR00026	206,40	231,336	,387	,911
VAR00027	206,64	230,643	,346	,912
VAR00028	206,51	226,165	,576	,910
VAR00029	206,44	229,753	,361	,911
VAR00030	206,44	231,571	,287	,912
VAR00031	206,53	228,936	,380	,911
VAR00032	206,73	231,927	,215	,913
VAR00033	206,56	232,162	,214	,913
VAR00034	206,58	227,522	,410	,911
VAR00035	206,36	231,780	,305	,912
VAR00036	206,53	228,255	,393	,911
VAR00037	206,67	230,409	,233	,913
VAR00038	206,27	226,291	,578	,910
VAR00039	206,36	230,734	,398	,911
VAR00040	206,22	234,040	,248	,912
VAR00041	206,49	222,619	,560	,909
VAR00042	206,58	230,249	,303	,912
VAR00043	206,40	229,927	,356	,912
VAR00044	206,29	231,210	,353	,912
VAR00045	206,40	226,564	,418	,911
VAR00046	206,42	231,340	,383	,911
VAR00047	206,53	231,664	,358	,912
VAR00048	206,33	230,364	,342	,912
VAR00049	206,49	229,983	,298	,912
VAR00050	206,56	229,116	,354	,912
VAR00051	206,47	230,800	,379	,911
VAR00052	206,31	230,901	,299	,912
VAR00053	206,31	226,674	,578	,910

VAR00054	206,51	229,892	,375	,911
VAR00055	206,44	230,207	,338	,912
VAR00056	206,51	230,574	,286	,912
VAR00057	206,42	230,613	,364	,911
VAR00058	206,29	230,619	,360	,911
VAR00059	206,36	230,825	,315	,912
VAR00060	206,27	229,745	,494	,911

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
210,00	237,409	15,408	60





LAMPIRAN – D
Uji Normalitas

Uji Normalitas

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

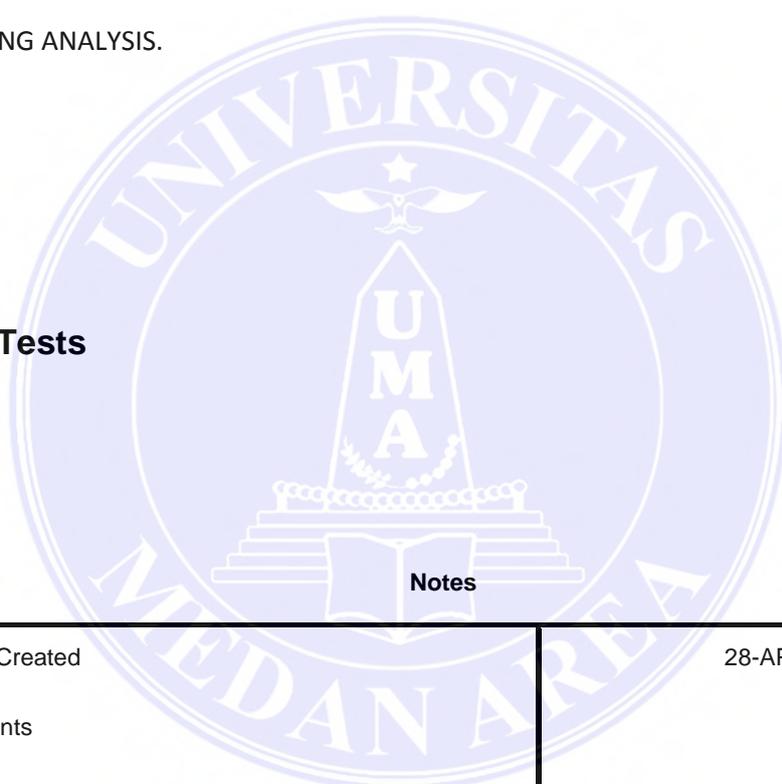
NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests



Notes

Output Created	28-APR-2020 18:03:12	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Etos Kerja	45	171,33	13,452	109	184

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Etos Kerja
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	171,33
	Std. Deviation	13,452
	Absolute	,291
Most Extreme Differences	Positive	,173
	Negative	-,291
Kolmogorov-Smirnov Z		,952
Asymp. Sig. (2-tailed)		,780

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN – E

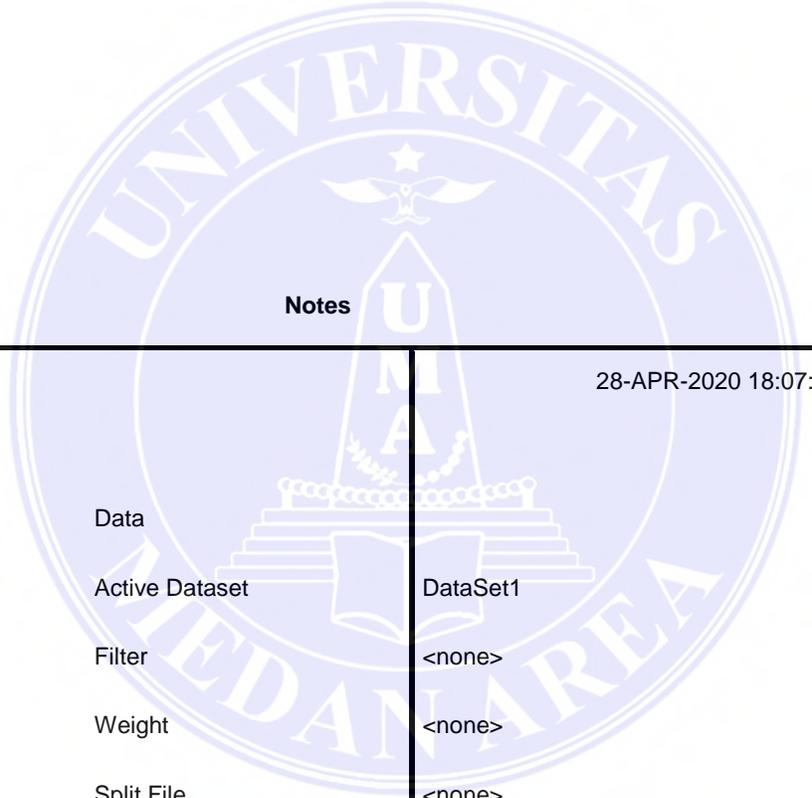
Uji Homogenitas dan Hipotesis Anova 1 Jalur

ONEWAY y BY x

/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS.

Oneway



Notes

Output Created	28-APR-2020 18:07:52
Comments	
Data	
Active Dataset	DataSet1
Filter	<none>
Input	
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data	45
File	
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	
Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.

Syntax		ONEWAY y BY x /STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,03



[DataSet1]

Descriptives

Etos Kerja

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Batak	25	176,76	4,400	,880	174,94	178,58
Jawa	20	164,55	17,533	3,921	156,34	172,76
Total	45	171,33	13,452	2,005	167,29	175,37

Descriptives

Etos Kerja

	Minimum	Maximum
Batak	169	184
Jawa	109	182
Total	109	184

Test of Homogeneity of Variances

Etos Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.

9,441	1	43	,004
-------	---	----	------

ANOVA

Etos Kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1656,490	1	1656,490	11,296	,002
Within Groups	6305,510	43	146,640		
Total	7962,000	44			

