

# **HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN ETOS KERJA GURU DAN PEGAWAI SMP NEGERI I RANTAU UTARA TAHUN 2005**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**HERLINA AGUSTINI**

**NIM : 04 832 0057**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2005**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

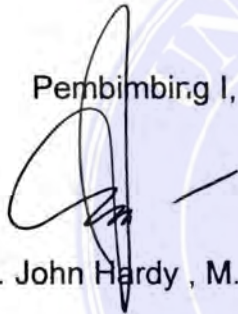
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**Judul: HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN ETOS KERJA GURU DAN PEGAWAI  
SMP NEGERI I RANTAU UTARA TAHUN 2005**

**N a m a** : Herlina Agustini  
**NPM** : 04 832 0057  
**Jurusan** : Manajemen

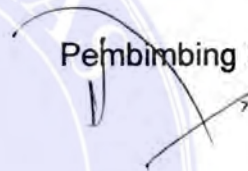
Menyetujui  
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,



(Drs. John Hardy, M. Si)

Pembimbing II,



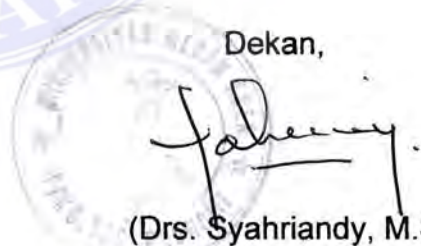
(Drs. Hery Syahrial, SE, M.Si)

Ketua Jurusan,



(Drs. John Hardy, M.Si)

Dekan,



(Drs. Syahriandy, M.Si)

**Tanggal Lulus: 23 Januari 2006**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

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)12/2/24

## RINGKASAN

**Herlina Agustini:** Hubungan Motivasi dengan Etos Kerja Guru dan Pegawai di SLTP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara. 2005. **Medan Skripsi:** Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area (UMA), Medan 2005

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dengan etos kerja Guru dan Pegawai di SLTP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara . Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptip. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru dan Pegawai di SLTP negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara. Jumlah sampel sebanyak 40 orang guru dan 6 orang pegawai. Teknik sampling yang dipakai adalah *total sampling*.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data penelitian adalah angket tentang motivasi dan angket etos kerja. Teknik analisis data yang dipakai untuk mengolah data penelitian adalah Analisis Korelasi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1).Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja guru dengan besar hubungan  $r = 0,90$  sehingga besar sumbangannya sebesar 80%. (2)Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja pegawai dengan besar hubungan  $r = 0,97$  sehingga besar sumbangannya sebesar 94%.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karuniaNYA penulis dapat menyelesaikan skripsi.

Skripsi ini berjudul **"Hubungan Motivasi dengan Etos Kerja Guru dan Pegawai di SLTP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara"** disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Medan Area (UMA) Medan.

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. H. Syahriandy, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Drs. John Hardy. M.Si. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak. Drs. John Hardy. M.Si dan Bapak Hery Syahrial, SE, M.Si Selaku pembimbing Skripsi.

Terima kasih pula disampaikan kepada Bapak Drs. Subardi, Selaku Kepala SLTP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara beserta staf atas izin dan bantuannya selama penelitian.

Terima kasih yang sangat pribadi penulis sampaikan kepada keluarga besar Ayahanda Hubban Siregar dan Ayahanda Mitro Darsono, serta Suamiku Dr. Agung Sunarno, M.Pd dan Anaku tercinta Augina Era

**Pangestika dan Augina Amelia Putri yang telah memberikan dorongan moril maupun materil sehingga terselesainya skripsi ini.**

Medan, 1 Oktober 2005  
Penulis,

HA



## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>   | <b>1</b>       |
| A. Alasan Pemilihan Judul.....   | 1              |
| B. Perumusan Masalah .....   | 5              |
| C. Luas dan Tujuan Penelitian .....  | 5              |
| D. Metode Penelitian dan teknik Pengumpulan Data.....  | 6              |
| E. Metode Analisis.....  | 7              |
| <br><b>BAB II: LANDASAN TEORITIS .....</b>   | <br><b>9</b>   |
| A. KAJIAN TEORITIS .....   | 9              |
| 1. Defenisi Motivasi.....  | 9              |
| 2. Defenisi Etos Kerja .....   | 14             |
| B. KERANGKA BERPIKIR .....   | 19             |
| C. HIPOTESIS .....   | 21             |
| <br><b>BAB III: SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 1 RANTAU<br/>UTARA KABUPATEN LABUHAN BATU,<br/>PROPINSI SUMATERA UTARA .....</b> | <br><b>23</b>  |
| A. Gambaran Umum SMP Negeri 1 Rantau Utara.....  | 23             |
| B. Guru SMP negeri 1 Rantau Utara.....   | 24             |
| C. Pegawai SMP Negeri 1 Rantau Utara.....  | 25             |
| <br><b>BAB IV: ANALISIS DAN EVALUASI .....</b>   | <br><b>27</b>  |
| A. Analisis Data.....  | 27             |
| B. Evaluasi .....  | 29             |
| <br><b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>  | <br><b>33</b>  |
| A. Kesimpulan .....  | 33             |
| B. Saran .....   | 33             |
| <br><b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <br><b>35</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>   | <b>36</b>      |

## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1. Tingkat Pendidikan Guru SMP Negeri I Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi Sumatera Utara..... | 24      |
| Tabel 2. Harga Korelasi .....  | 32      |



## DAFTAR LAMPIRAN

|   | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1. Kisi-kisi angket motivasi .....   | 36      |
| Lampiran 2. Kisi-kisi angket Etos Kerja .....   | 38      |
| Lampiran 3. Hasil Jawaban angket Motivasi Guru SLTP Negeri I<br>Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi<br>Sumatera Utara.....                             | 40      |
| Lampiran 4. Hasil Jawaban angket Etos Kerja Guru SLTP Negeri I<br>Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi<br>Sumatera Utara.....                           | 42      |
| Lampiran 5. Hasil Jawaban angket motivasi pegawai SLTP Negeri I<br>Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi<br>Sumatera Utara.....                          | 44      |
| Lampiran 6. Hasil jawaban angket Etos Kerja Pegawai SLTP Negeri I<br>Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi<br>Sumatera Utara .....                       | 45      |
| Lampiran 7. Perhitungan Kolerasi antara Motivasi dan Etos Kerja Guru<br>SLTP Negeri I Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu,<br>Propinsi Sumatera Utara .....    | 46      |
| Lampiran 8. Perhitungan Kolerasi antara Motivasi dan Etos Kerja Pegawai<br>SLTP Negeri I Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu,<br>Propinsi Sumatera Utara ..... | 48      |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Alasan Pemilihan Judul

Salah satu unsur yang paling bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah adalah kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang pimpinan dituntut mampu menjadi menejer yang baik, mampu mengelola semua komponen yang ada di sekolah yang terdiri guru, pegawai. Dengan demikian maju mundurnya suatu sekolah tergantung kepada kebijakan kepala sekolah dan komponen-komponen yang ada di dalamnya.

Salah satu komponen yang sangat perlu dioptimalkan oleh kepala sekolah adalah etos kerja guru dalam menjalankan tugasnya karena guru yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar setiap jenjang pendidikan. Guru diartikan sebagai tenaga pendidik disekolah yang khusus diangkat dengan tugas utama mengajar<sup>1</sup>).

Di dalam melaksanakan tugasnya seorang guru seringkali menghadapi masalah yang sangat kompleks yang berhubungan dengan proses belajar mengajar yang pada akhirnya akan mempengaruhi hasil belajar mengajar itu

---

<sup>1</sup> Usman Malayu, **Motivasi Kerja Dosen**, Jakarta : PPs Universitas Negeri Jakarta. 2000, Hal.1

sendiri, sehingga akhirnya terdapat perbedaan antara harapan dan kenyataan tentang prestasi anak didik.

Setiap guru selalu mengharapkan agar setiap siswa sebagai subjek belajar mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diajarkan di kelas bahkan lebih dari itu. Namun, realisasi yang diharapkan guru kepada siswa pada umumnya belum optimal.

Banyak usaha yang dilakukan oleh guru agar siswanya berhasil, salah satunya adalah dengan memotivasi siswa agar selalu rajin belajar dan berlatih.

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.<sup>2)</sup>

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan sesuatu untuk mencapai bertujuan<sup>3)</sup>.

Kedua pendapat tersebut menggambarkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Jika diteliti dengan seksama maka motivasi pada hakikatnya merupakan terminologi umum yang

---

<sup>2</sup> J. Sunarmo, **Efektifitas Kerja Ketua Kelompok Usaha Bersama**, Jakarta: PPs Universitas Negeri Jakarta, 1999 Hal. 8

<sup>3</sup> H. Viethzal Rivai Zainal, **Motivasi Kerja Account Officer**, Jakarta: PPs Universitas negeri Jakarta, 1999, Hal. 5

meberikan makna, daya dorong, keinginan, kebutuhan serta kemauan. Pengertian tersebut juga bermakna bahwa motivasi akan timbul apabila adanya suatu keinginan serta kebutuhan.

Indikator kemampuan siswa dalam menyerap ilmu pengetahuan dapat dilihat dari prestasi belajar yang dilihat dari nilai dan perubahan tingkah laku sehari-hari. Untuk dapat mewujudkan prestasi belajar yang optimal tersebut tentu peran guru sangat sentral, selain memberikan ilmu di dalam proses belajar mengajar yang telah menjadi tugas wajibnya pemberian motivasi akan memberikan semangat bagi para siswa untuk lebih meningkatkan kemauan belajar.

Sekolah-sekolah yang sudah maju khususnya sekolah unggulan umumnya mempunyai manajemen yang baik di dalam menjalankan proses belajar mengajar, sehingga semua komponen yang terlibat dapat berjalan secara sinergis dan akhirnya akan menghasilkan mutu yang baik.

Komponen guru menjadi prioritas karena guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Rantau Utara dituntut mempunyai dedikasi yang tinggi untuk menghasilkan produk siswa yang bermutu untuk dapat melanjutkan pada tingkat yang lebih tinggi.

Kemauan kerja atau dedikasi yang tinggi merupakan bentuk etos kerja yang baik, dedikasi ini bisa timbul dalam diri sendiri maupun dipengaruhi oleh orang luar. Sekolah yang baik, situasi kerja yang menyenangkan akan

menghasilkan suatu iklim yang kondusif dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Etos kerja pada dasarnya merupakan sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan adanya rasa kegairahan dalam melaksanakan tugasnya dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan produktif<sup>4</sup>).

Dari hasil observasi lapangan dan informasi yang diperoleh dari Kepala Sekolah (Drs. Subardi) Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara merupakan salah satu sekolah favorit. Kondisi ini dapat dilihat dari banyaknya minat para calon siswa untuk dapat masuk ke sekolah tersebut pada setiap tahunnya dan juga keberhasilan sekolah tersebut setiap tahunnya sangat memuaskan di dalam bidang kelulusannya. Lulusan-lulusan siswa SMP Negeri I Rantau Utara banyak diterima disekolah Lanjutan Tingkat atas Negeri maupun unggulan yang ada. Prestasi-prestasi yang diperoleh oleh siswa-siswanya juga sangat menonjol seperti juara I Olimpiade fisika tingkat Kabupaten Labuhan Batu dan juara III tingkat Sumatera Utara dan mewakili Sumatera Utara pada tingkat Nasional tahun 2005, dan prestasi lainnya.

---

<sup>4</sup> Ade Huzaeni, **Pengaruh Prilaku Tenaga Kerja Asing Terhadap Etos Kerja Tenaga Kerja Indonesia pada PT Asahimas Subentra Chemical Cilegon**, Jogjakarta: UMY, 1998 Hal. 27

Kondisi tersebut tidak terlepas dari peranan Kepala Sekolah dalam memberikan bimbingan, motivasi kepada guru dan siswa dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Sehubungan dengan itu maka di dalam penelitian ini akan dicari hubungan motivasi dengan Etos kerja para guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi Sumatera Utara.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan alasan pemilihan judul yang dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan motivasi dengan etos kerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.
2. Apakah terdapat hubungan motivasi dengan etos kerja pegawai di SMP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara

## **C. Luas dan Tujuan penelitian**

Permasalahan di dalam penelitian mempunyai ruang lingkup yang sangat luas yaitu mencakup hubungan motivasi dengan etos kerja guru dan pegawai di SMP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu Propinsi

Sumatera Utara, sehingga untuk mengarahkan permasalahan yang akan diteliti harus di fokuskan dengan cermat dan teliti. Untuk lebih menajamkan masalah penelitian ini maka tujuan penelitian ditetapkan agar lebih terarah. Maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan motivasi dengan etos kerja guru di SMP Negeri I Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.
2. Hubungan motivasi dengan etos kerja pegawai di SMP Negeri I Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara

#### **D. Metode Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data**

##### **1. Metode Penelitian**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode deskriptip, dengan teknik korelasional.

##### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Populasi penelitian adalah seluruh guru dan pegawai SMP Negeri I Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara. Jumlah guru yang ada di SMP Negeri I Rantau Prapat sebanyak 40 orang,

sedangkan jumlah pegawai sebanyak 6 orang. Dengan jumlah guru dan pegawai tersebut maka keseluruhan populasi sekaligus dijadikan sample penelitian. Sehingga teknik sampling yang dipergunakan didalam penelitian ini adalah *total sampling*.

Sedangkan Teknik Pengumpulan Data di dalam penelitian ini adalah menggunakan angket, yaitu angket tentang motivasi dan etos kerja untuk guru maupun pegawai.

### E. Metode Analisis

Metode analisis yang dipergunakan untuk mengolah data penelitian adalah korelasi sederhana.

#### a. Korelasi sederhana

Korelasi sederhana dipergunakan untuk melihat hubungan antara masing-masing variabel bebas yaitu motivasi dengan variabel terikat etos kerja. Koefisien korelasi sederhana dihitung dengan menggunakan statistik *r*. Dengan rumus korelasi *product moment*<sup>5</sup>. sebagai berikut :

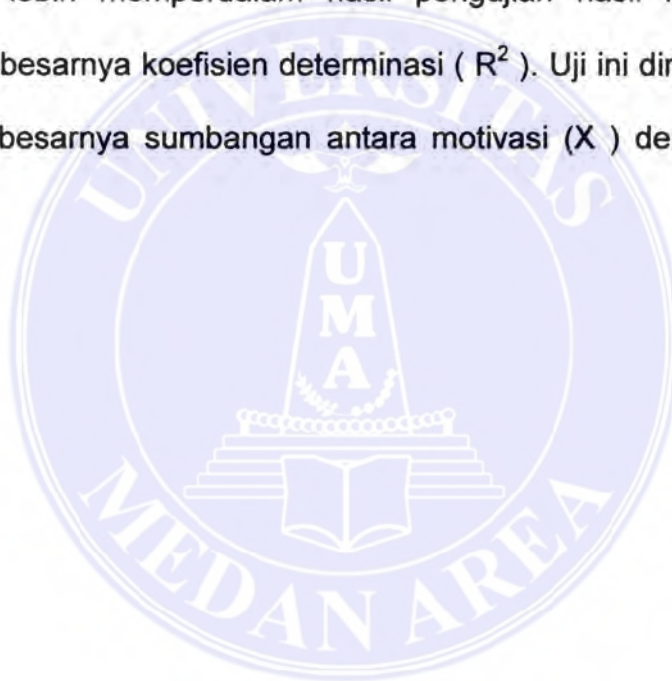
<sup>5</sup> Sudjana, **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bagi Para Peneliti**, Bandung: Tarsito, 1993, Hal.38

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n\Sigma X - (\Sigma X)\}\{n\Sigma Y - (\Sigma Y)\}}}$$

Sedangkan untuk menguji hipotesis akan dilakukan dengan membandingkan dengan r tabel, dengan tingkat kepercayaan 95%.

### b. Koefisien Determinasi

Untuk lebih memperdalam hasil pengujian hasil hipotesis, maka dihitung pula besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji ini dimaksudkan untuk menentukan besarnya sumbangan antara motivasi (X) dengan etos kerja (Y).







## BAB II

### LANDASAN TEORITIS

#### A. KAJIAN TEORITIS

##### 1. Defenisi Motivasi

Setiap orang baik secara individu maupun bersama dengan tujuan untuk memperoleh suatu yang diinginkan, selalu melakukan aktivitas-aktivitas tertentu. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan tersebut mengarah pada tujuan yang diinginkan, sehingga orang yang bersangkutan dapat dikatakan telah atau sedang bekerja.

Kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang atau sejumlah orang akan dapat menghasilkan sesuatu yang diinginkan secara lebih baik, apabila didasari oleh adanya motivasi dalam diri orang yang bersangkutan atau apabila orang yang bersangkutan memiliki motivasi kerja. Hal ini berarti, hasil kerja seseorang atau sejumlah orang dipengaruhi oleh motivasi yang ada di dalam dirinya.

Motivasi berasal dari motiv yaitu sumber penggerak dan pendorong yang bersifat dinamik, dapat dipengaruhi dan merupakan determinan dari sikap serta pendorong suatu tindakan terarah pada tujuan tertentu.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Sudibyo Suryobroto, **Psikologi Olahraga**, Jakarta: Enam Kosong Enam, 1988, Hal. 24

Motiv ada hubungannya dengan aspek kognitif, afektif dan konatif, sehingga didefinisikan bahwa motivasi adalah proses aktualisasi sumber penggerak dan pendorong tingkah laku individu memenuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan.

Dikaitkan dengan etos kerja, motivasi dapat menumbuhkan kinerja yang produktif, efisien, efektif serta mengembangkan potensi, kerjasama dan meningkatkan produktivitas dalam organisasi.<sup>2)</sup>

Pengertian konsep motivasi tersebut di atas mencerminkan adanya dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dorongan yang ada didalam diri seseorang tersebut merupakan kekuatan untuk membentuk perilakunya yang dapat diamati oleh orang lain. Hal ini disebabkan oleh motivasi seseorang dalam diri masing-masing orang tidak sama.

Perbedaan motivasi yang ada didalam diri masing-masing orang terjadi antara lain disebabkan oleh tingkat kebutuhan yang tidak sama. Dalam arti, makin tinggi kebutuhan mengakibatkan makin tinggi pula motivasi, demikian pula sebaliknya.

Tingkatan motivasi masing-masing orang berbeda sesuai dengan *need hierarchy theory* terkait dengan lima tingkat kebutuhan atau lima macam jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan dasar, kebutuhan

---

<sup>2</sup> Marja Sinurat, **Peranan Motivasi untuk Menunjang Kinerja dalam Pengembangan Organisasi**. Jakarta: Majalah Ilmiah Inovasi, Vol. 12., No. 6, 1997, Hal. 25.

keamanan, kebutuhan atas tanggung jawab, kebutuhan terhadap penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri<sup>3</sup>.

Dengan adanya tingkat kebutuhan tersebut, setiap orang akan termotivasi atau terdorong (*drive*) hatinya untuk berperilaku kearah tercapainya kebutuhan yang dirasakan, dengan cara melakukan aktivitas-aktivitas kegiatan yang didasarkan pada motivasinya masing-masing. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi masing-masing seseorang selalu disesuaikan dengan tingkatan kebutuhan yang diinginkan. Artinya motivasi yang sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar seperti makan dan minum, bobotnya lebih rendah dibandingkan dengan motivasi kerja yang terjadi pada tingkat kebutuhan atas tanggung jawab dan terakhir motivasi kerja akan lebih meningkat untuk mencapai tingkat kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu sesuai dengan arti motivasi yaitu gerakan, peningkatan motivasi melalui sesuatu proses sesuai dengan tingkatan kebutuhan.

Atas dasar hal tersebut lebih lanjut diungkapkannya rumusan pengertian motivasi lain yaitu motivasi yang berhubungan dengan tiga faktor utama, apa yang menjadi kekuatan perilaku, saluran apa yang berkaitan dengan perilaku dan bagaimana mempertahankan perilaku<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Churden J dan Arthur W. Sherman, Jr, dalam Herlina Agustini, **Hubungan Motivasi dengan Etos Kerja Dosen dan Pegawai Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Medan**, Medan, 2001, Hal.9

<sup>4</sup> *Ibid.*, Hal.10

Pengertian motivasi memuat tiga komponen, yaitu kekuatan yang menyebabkan timbulnya gerakan yang dapat membentuk perilaku tertentu, sasaran dan intensitas tenaga kearah tercapainya tingkatan kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi sebagai yang mengarahkan perilaku, sehingga mengacu kepada dorongan dan upaya untuk memuaskan keinginan atau tujuan dan pemenuhan kebutuhan yang mengacu pada pengalaman yang menyenangkan pada saat terpenuhinya suatu keinginan<sup>5</sup>.

Dengan demikian motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengaktifkan atau menggerakkan untuk berbuat sesuatu, sehingga dari pandangan seorang pemimpin seseorang yang termotivasi akan (1) Bekerja keras, (2) Mempertahankan langkah kerja keras, dan (3) Memiliki perilaku yang dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran penting. Jadi motivasi mencakup upaya pantang mundur dan ada sasaran.

Sehingga dikatakan bahwa motivasi sebagai kemudi untuk mencapai suatu tujuan, karena orang memiliki kemudi disaat mereka mengerti dan menginginkan munculnya keuntungan dari tujuan tersebut. Untuk dapat memotivasi para bawahan ada empat hal yang harus dilakukan; (1) harus mempelajari kebutuhan apa yang dapat dipahami dan apa yang tidak dapat

---

<sup>5</sup> Maslow Abraham H. **The Ear Their Research of Human Nature**, New York: The Viking Press, Inc., 1975, Hal. 19-20

dipahami oleh bawahan, (2) harus membantu hubungan ini bagi tujuan kerja bawahan, (3) hubungan ini harus menyediakan suatu kejelasan pemahaman bagi bawahan mengenai apa yang sesuai untuk saya dan (4) para bawahan menjadi memiliki komitmen terhadap pekerjaannya.

Terdapat dua jenis motivasi yang dikenal yaitu motivasi intrinsik dan motivasi eksterinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Sedangkan motivasi akibat eksterinsik adalah motivasi yang timbul pada diri seseorang akibat dipengaruhi oleh orang lain. Pada dasarnya semua orang mempunyai kedua motif tersebut, yang membedakan antara keduanya adalah mana yang lebih dominan dimiliki orang tersebut.

Umumnya orang kurang menyadari bahwa di dalam dirinya mempunyai motivasi intrinsik yang kuat, akan tetapi motif tersebut baru akan muncul ketika orang lain mempengaruhinya. Sehingga kebanyakan orang mempunyai motive eksterinsik dibandingkan dengan orang yang mempunyai motive eksterinsik. Sehubungan dengan penelitian yang ini tentang pengaruh motivasi terhadap eksterinsik kepada para guru dan pegawai akan lebih giat melaksanakan tugas sehari-hari. Bentuk-bentuk pemberian motivasi dapat berupa pujian, penghargaan, hukuman maupun hadiah tergantung pada tujuan yang akan dicapai oleh pemberi motivasi itu sendiri dan disesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai.

Bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah SMP Negeri 1 Rantau Utara antara lain: (1) memberikan kesempatan mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yaitu membuat soal ujian dan membuat perangkat kegiatan belajar mengajar, (2) memberikan kesempatan penataran guru bidang studi untuk meningkatkan kemampuan dalam bidangnya, (3) memberikan kesempatan penataran kurikulum berbasis kompetensi, (4) memotivasi guru dalam kenaikan pangkat dan jabatan, (5) melibatkan guru dalam merancang RAPBS dan kegiatan-kegiatan lainnya yang bersifat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja. (6) memberikan penghargaan kepada guru dan pegawai yang berpotensi.

Sehubungan dengan itu maka penelitian ini akan mencari dan menemukan hubungan motivasi dengan etos kerja guru dan pegawai Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.

## **2. Defenisi Etos Kerja**

Etos kerja pada dasarnya merupakan sikap mental individu atau kelompok yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan adanya rasa kegairahan dalam melaksanakan tugasnya dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Etos kerja menggambarkan suatu perasaan dan berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan. Untuk kelompok pekerja bahwa etos kerja menunjukkan iklim atau suasana pekerjaan. Apabila karyawan nampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lainnya, maka mereka dikatakan mempunyai etos kerja yang tinggi dan baik. Apabila mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, atau suka membantah dan pesimis, maka reaksi-reaksi ini dikatakan sebagai etos kerja yang rendah dan tidak baik.

Etos kerja adalah keinginan atau kesungguhan seseorang mengerjakannya baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal<sup>6</sup>.

Beberapa ahli menyebutkan etos kerja sama dengan moral kerja atau "*morale*" yang diartikan sebagai sikap dalam bentuk kesediaan anggota kelompok atau kerjasama dalam mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan orang-orang dalam suatu kelompok akan saling berhubungan melalui disiplin bersama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

Di dalam buku "*Municipal Personal Administration*" disebutkan bahwa etos kerja adalah "*Morale is an individual or group attitude toward work and*

---

<sup>6</sup> Melayu S. Hasibuan, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Jakarta: Cv. Haji Mas Agung, 1990, Hal. 105

*enviroment*" yang maksudnya adalah sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaan<sup>7</sup>.

Dilihat dari moril individu dan moril kelompok, dari sudut pandang moral individu, moril dipandang sebagai masalah individu. Moril adalah prasebab karyawan atau seseorang *memenage* terhadap pekerjaannya. Moril adalah juga kepuasan kerja. Etos kerja adalah "jumlah kepuasan " yang dimiliki seorang karyawan sebagai pemegang jabatan atau anggota organisasi. Pengertian ini menghubungkan etos kerja dengan kebutuhan individu dengan kepuasan kebutuhannya. Etos kerja juga mempertimbangkan moril individu dipandang dari sudut penyesuaian terhadap pekerjaan dan perannya dalam organisasi.

Di dalam penelitian ini pengertian etos kerja berhubungan dengan perasaan seorang Guru dan Pegawai terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya, terhadap kawan-kawan kerjanya, martabat dan status serta Pimpinannya.

Etos kerja merupakan gabungan perasaan-perasaan digabungkan dengan reaksi terhadap waktu kerja, penghasilannya, pengawasan, kebijakan dan praktek-praktek hubungan kerja dan kondisi-kondisi kerja lainnya.

---

<sup>7</sup>Huzaeini, **Op cit.**, Hal.105



Sudut pandang demikian menitik beratkan pada penyesuaian para Kepala Sekolah dan pegawai dengan pekerjaannya dan hubungan-hubungan pekerjaannya langsung. Akan tetapi penyesuaian dapat berarti dapat lebih baik daripada hanya suatu akomodasi terhadap keseluruhan hubungan kerja, termasuk pekerjaannya yang khusus, teman-temannya dalam kelompok pekerjaan, pengawasan pimpinan dan sistem hubungan kerja yang berlaku. Penyesuaian dapat mengandung penyesuaian ide-ide dan kebiasaan, perasaan orang-orang lain serta lingkungan fisik.

*"High morale enthusiastic confident with respect to individual/ group achievement... from one viewpoint morale is regarded essentially an individual. It is described in terms of the feeling of an employee or manager his work, it is a matter of satisfaction"*<sup>8</sup>.

Maksudnya etos kerja yang tinggi berarti adanya perasaan antusias keyakinan diri terhadap keberhasilan tercapainya tujuan individu atau kelompok. Moral juga dikatakan sebagai masalah individu yang didalam hal ini digambarkan sebagai perasaan seorang karyawan atau manajer terhadap pekerjaan atau dengan kata lain hal ini menyangkut kepuasan kerja.

Pada umumnya turunnya etos kerja dan kegairahan kerja karena ketidakpuasan pegawai/ karyawan baik yang bersangkutan secara materi maupun non materi.

Terdapat beberapa indikasi mengenai penyebab turunnya etos kerja antara lain :

---

<sup>8</sup> *Ibid.*, 29

1. Turunnya produktivitas kerja. Penurunan ini dapat terjadi karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain-lain. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi bahwa dalam instansi tersebut terjadi etos kerja dan kegairahan kerja yang menurun.
2. Naiknya tingkat absensi. Tingkat absensi yang meningkat juga merupakan salah satu indikator turunnya etos kerja dan kegairahan kerja.
3. Perputaran karyawan yang tinggi. Tinggi karyawan yang keluar masuk tersebut adalah disebabkan karena ketidak senangan pada instansi tersebut, sehingga untuk itu mereka mencari instansi lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi dapat mengganggu kelangsungan jalannya instansi.
4. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan yang timbul dapat terwujud dalam ketidak senangan bekerja dan keluh kesah serta hal-hal lain. Kegelisahan pada tingkat tertentu dapat merugikan perusahaan.
5. Tuntutan sering terjadi. Tuntutan yang sebetulnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengerjakan tuntutan.

Selain itu bahwa rendahnya etos kerja dapat dilihat dari : (1) Absensi, (2) Keterlambatan, dan (3) Kelelahan.

Pada dasarnya etos kerja merupakan hal yang sangat bersifat individual. Setiap individu akan memiliki etos kerja yang berbeda-beda

sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Etos kerja juga merupakan perasaan jiwa, praktek sekarang bahwa etos kerja dapat dinilai dengan referensi untuk menyatakan dalam kata-kata dan perilaku yang jelas.

## **B. KERANGKAN BERPIKIR**

### **1. Hubungan motivasi dengan etos kerja Guru SMP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.**

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi yang berasal dari dalam atau motivasi intrinsik merupakan modal dasar dari seseorang untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Apabila seorang guru memiliki motivasi intrinsik yang tinggi maka guru tersebut akan bekerja dengan semangat tanpa harus dikontrol orang lain, kerana tujuan yang akan dicapai sudah merupakan tekad yang ada didalam dirinya. Berbeda apabila seorang guru mempunyai motivasi ekstrinsik, seorang guru yang mempunyai motivasi ekstrinsik guru tersebut dalam melakukan tugasnya harus terlebih dahulu mendapat rangsangan dari luar baik itu nasehat, peringatan, hukuman maupun peraturan yang mengikatnya.

Kedua motivasi itu ada di dalam diri seorang guru, apabila kedua motivasi itu dapat dioptimalkan maka guru tersebut dalam melakukan suatu

pekerjaan juga akan optimal sehingga guru tersebut akan mempunyai etos kerja yang tinggi. Karena etos kerja adalah kemauan atau kegairahan seseorang dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang akan semakin tinggi pula etos kerjanya demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang akan rendah pula etos kerjanya.

Maka dapat diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja guru di SMP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan batu Propinsi Sumatera Utara.

## **2. Hubungan motivasi dengan etos kerja pegawai di SMP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.**

Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri maupun dari luar. Motivasi yang berasal dari dalam atau motivasi intrinsik merupakan modal dasar dari seorang pegawai untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Apabila seorang pegawai memiliki motivasi intrinsik yang tinggi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan semangat tanpa harus dikontrol orang lain, karena tujuan yang akan dicapai sudah merupakan tekad yang ada di dalam dirinya. Berbeda apabila seorang pegawai mempunyai motivasi ekstrinsik, seorang pegawai yang mempunyai motivasi ekstrinsik harus

terlebih dahulu mendapat rangsangan dari luar baik itu nasehat, peringatan, hukuman maupun peraturan yang mengikatnya.

Kedua motivasi itu ada di dalam diri seseorang, apabila kedua motivasi itu dapat dioptimalkan maka seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan juga akan optimal sehingga seseorang itu akan mempunyai etos kerja yang tinggi. Karena etos kerja adalah kemauan atau kegairahan seseorang dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang akan semakin tinggi pula etos kerja seseorang demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang akan rendah pula etos kerjanya.

Maka dapat di duga terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja pegawai di SMP Negeri 1 Rantau Utara, kabupaten Labuhan Batu Propinsi Sumatera Utara.

### C. HIPOTESIS

1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja guru SMP Negeri Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.

2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja pegawai SMP Negeri Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.



### **BAB III**

## **SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI 1 RANTAU UTARA, KABUPATEN LABUHAN BATU, PROPINSI SUMATERA UTARA**

### **A. Gambaran Umum SMP Negeri I Rantau Utara**

SMP Negeri 1 Rantau Utara berdiri sejak tahun 1954 hingga saat ini, terletak di jalan Majapahit No. 19 Rantau Prapat, Kelurahan Cendana Kecamatan Rantau Prapat Utara memiliki luas tanah  $\pm$  1 Hektar, yang dipergunakan untuk bangunan fisik yang berupa Kelas sebanyak 20 buah, 1 kantor kepala sekolah, 1 ruang guru, 1 perpustakaan, 1 laboratorim fisika, laboraturium biologi dan laboraturium bahasa, 1 ruang keterampilan dan lapangan olahraga yaitu lapangangan bola voli, lapangan bulu tangkis, lapangan sepak takraw serta kantin sekolah.

Lokasi sekolah tersebut sangat strategis, karena berada di tengah-tengah kota Rantauprapat yang dapat dijangkau dari segala penjuru kota baik dengan kendaraan pribadi maupun kendaraan umum, seperti angkutan kota, becak mesin, becak dayung maupun kendaraan lainnya.

Struktur organisasi secara struktural yang ada di SMP Negeri I Rantau Utara terdiri dari Kepala Sekolah, Pembantu Kepala Sekolah (PKS I), yang bertanggung jawab mengurus bagian kurikulum dan proses belajar

mengajar, Pembantu Kepala Sekolah (PKS II), yang bertanggung jawab mengurus bagian keuangan dan Pembantu Kepala Sekolah (PKS III) yang bertanggung jawab mengurus bagian kesiswaan. Serta dibantu seorang Kepala Tata Usaha (KTU) yang bertanggung jawab mengurus administrasi serta pembinaan pegawai. Semua komponen tersebut bertanggung jawab kepada Kepala Sekolah.

### B. Guru di SMP Negeri I Rantau Utara.

Jumlah guru yang mengajar di SMP Negeri I Rantau Utara sebanyak 40 orang yang terdiri dari berbagai tingkat pendidikan, seperti dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel : 1. Tingkat Pendidikan Guru SMP Negeri I Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi Sumatera Utara

| Tingkat Pendidikan Guru SMP Negeri I Rantau Utara Kabupaten Labuhan Batu Propinsi Sumatera Utara |         |         |         |          |
|--|---------|---------|---------|----------|
| DI   | PGSLP   | DII     | DIII    | SI       |
| 16 Orang   | 6 Orang | 0 Orang | 6 Orang | 12 Orang |

Dengan berbagai latar belakang disiplin ilmu yang berbeda. Beragamnya latar belakang tingkat pendidikan tersebut membuat SMP Negeri 1 Rantau Utara semakin solit dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diembannya, hal ini karena walaupun paling banyak para guru yang



berlatar belakang berpendidikan Diploma I (DI) akan tetapi mereka adalah guru-guru yang sudah senior dan cukup berpengalaman di dalam menjalankan tugas sebagai guru dalam proses belajar mengajar. Guru-guru di SMP Negeri 1 Rantau Utara juga mempunyai motivasi serta etos kerja yang sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dalam berbagai kegiatan seperti membentuk wadah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) baik di SMP Negeri Rantau Utara maupun bekerjasama dengan sekolah sekolah yang berada di sekitarnya dalam hal membuat soal ujian maupun perangkat kegiatan belajar mengajar yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kegiatan para guru tersebut tentu tidak dapat berdiri sendiri tanpa peran aktif para pegawai, karena secara administrasi para pegawai akan ikut serta dalam kegiatan tersebut sehingga baik para guru maupun pegawai bahu-membahu dalam melaksanakan tugasnya masing masing.

### **C. Pegawai di SMP Negeri 1 Rantau Utara**

Demikian pula para pegawai yang ada di SMP Negeri 1 Rantau Utara, jumlah pegawai yang ada sebanyak 6 orang dengan latar belakang pendidikan SLTA, yang membantu dalam hal administrasi sekolah maupun tugas-tugas lain yang berkaitan dengan administarsi serta tugas-tugas rutin lainnya. Para pegawai tersebut bekerja bahu membahu dengan para guru

dalam menyiapkan segala keperluan dalam proses belajar mengajar sehingga hingga sampai sekarang SMP Negeri I Rantau Utara tetap menjadi salah satu SMP negeri yang favorit dan diminati para calon siswa.



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

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)12/2/24

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN



#### A. Kesimpulan.

1. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja guru SLTP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara.
2. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan etos kerja pegawai SLTP Negeri 1 Rantau Utara, Kabupaten Labuhan Batu, Propinsi Sumatera Utara

#### B. Saran

1. Dalam upaya meningkatkan etos kerja pada guru hendaknya diberikan motivasi yang tepat dengan memperhatikan momen-momen yang penting yang terjadi pada saat guru tersebut membutuhkan. Teknik-teknik motivasi yang baik harus selalu diterapkan oleh pimpinan agar para guru rela dan senang hati dalam menjalankan tugasnya.
2. Dalam upaya meningkatkan etos kerja pegawai hendaknya diberikan motivasi yang tepat dengan memperhatikan momen-momen yang penting yang terjadi pada saat pegawai tersebut membutuhkan. Teknik-teknik motivasi yang baik harus selalu diterapkan oleh

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/2/24

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)12/2/24

pimpinan tentu berbeda antara para guru dengan pegawai yang intinya adalah para pegawai rela dan senang hati dalam menjalankan tugasnya.

3. Perlu penelitian lanjutan untuk dapat melihat variabel lain yang berhubungan dengan motivasi dengan etos kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Huzaeni, **Pengaruh Prilaku Tenaga Kerja Asing terhadap Etos Kerja Tenaga Kerja Indonesia pada PT Asahimas Subentra Chemical Cilegon**, Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 1988
- Agung Sunarno, **Evaluasi Hasil Belajar Pendidikan Jasmani**, Medan: Fakultas Ilmu Keolahragaan Unimed. 2004
- Herlina Agustini **Hubungan Motivasi dengan Etos Kerja Dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Medan**, Medan: STIE Taman Harapan. 2001
- H. Viethzal Rivai Zainal, **Motivasi Kerja Account Officer**, Jakarta: PPs Universitas negeri Jakarta. 1999
- J. Sunarmo, **Efektifitas Kerja Ketua Kelompok Usaha Bersama**, Jakarta: PPs Univesitas Negeri Jakarta. 1999
- Marja Sinurat, **Peranan Motivasi untuk Menunjang Kinerja dalam Pengembangan Organisasi**, Jakarta: Majalah Ilmiah, Inovasi, Vol. 12. No. 6., 1997
- Maslow Abraham H. **The Ear Their Research of Human Nature**, New York: The Viking Press, Inc., (1975),
- Melayu S. Hasibuan, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, Jakarta: Cv. Haji Mas Agung., 1990
- Sudibyo Suryobroto, **Psikologi Olahraga**, Jakarta: Enam Kosong Enam, 1988
- Sudjana, **Teknik Analisis Regresi dan Korelasi, Bagi Para Peneliti**, Bandung: Tarsito. 1993
- Usman Malayu, **Motivasi Kerja Dosen**, Jakarta : PPs Universitas Negeri Jakarta. 2000
- Winarno, Surachmad, **Dasar dan Teknik Research**, Pengantar Metode Ilmiah, Tarsito Bandung. 1978