

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN ETOS KERJA KARYAWAN  
DI MAWAR BAKERY & CAKE SHOP**

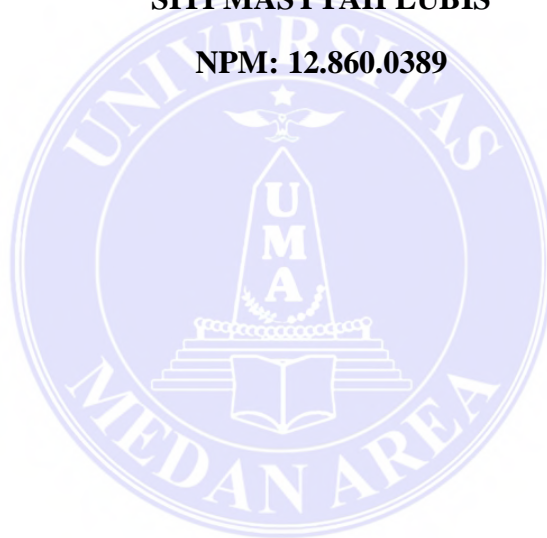
**SKRIPSI**

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

Oleh :

**SITI MASYTAH LUBIS**

**NPM: 12.860.0389**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN  
ETOS KERJA KARYAWAN DI MAWAR  
BAKERY & CAKE SHOP  
NAMA MAHASISWA : SITI MASYTAH LUBIS  
NO STAMBUK : 12.860.0389  
PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Dr. Nefi Darmayanti, MSi)

Pembimbing II

(Lailli Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala bagian  
  
(Syafrizal, S.Psi, M.Psi)

Dekan  
  
(Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Lulus :

16 JUNI 2017

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 16 JUNI 2017



**SITI MASYTAH LUBIS**

**12.860.0389**

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

Pada Tanggal

16 JUNI 2017

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI



DEWAN PENGUJI

1. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
2. Salmiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi
3. Dr. Nefi Darmayanti, MSi
4. Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi

TANDA TANGAN

# **Relationship Motivation Work With Work Ethic Employees at Mawar Bakery & Cake Shop**

**Siti Masytah Lubis**

**12.860.0389**

## **ABSTRACT**

The work ethic is the basic attitude in an employee that builds work behavior based on mental awareness, confidence with complete commitment to the work activities that are done intact, while the Motivation of work is a requirement that encourage someone to do a series that leads to the achievement of a specific purpose. This study aimed to find out the relationship between work motivation and work ethic on employees of Rose Bakery & Cake Shop.

Hypothesis proposed in this research is There is a positive relationship between work motivation with work ethos. Method of data analysis conducted in this research is Personality Moment analysis technique. Sampling method is total sampling with sample amount 100 employee. Based on the calculation of product moment correlation, the correlation coefficient of work motivation with work ethic is  $r_{xy} = 0,696$ ;  $p = 0,000 < 0,050$ . Based on this result means that the proposed hypothesis is accepted. The mean empirical motivation variable is 55.10 <from the hypothetical mean of 75 which means low and work ethics variable of 89.80 <from the hypothetical mean of 122.5 which means low also.

Keywords: work motivation, work ethic, employees.

# **Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery &**

## **Cake Shop**

**Siti Masytah Lubis**

**12.860.0389**

### **ABSTRAK**

Etos kerja adalah sikap dasar pada diri seorang karyawan yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh, sedangkan Motivasi kerja adalah suatu kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah ketercapaian suatu tujuan tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan etos kerja pada karyawan Mawar Bakery & Cake Shop.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Ada Hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Person Product Moment*. metode pengambilan sample adalah total sampling dengan jumlah Sample 100 orang karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *product moment* diketahui korelasi koefesien motivasi kerja dengan etos kerja adalah  $r_{xy} = 0,696$  ;  $p = 0,000 < 0,050$ . Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Adapun mean empirik variabel motivasi kerja adalah  $55,10 <$  dari mean hipotetiknya yaitu 75 yang berarti tergolong rendah dan variabel etos kerja sebesar  $89,80 <$  dari mean hipotetiknya yaitu 122,5 yang berarti tergolong rendah pula.

***Kata kunci : motivasi kerja, etos kerja, karyawan***

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kelancaran, kemudahan, pengalaman, kekuatan, serta kesabaran bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih setulusnya dengan segala kerendahan hati kepada :

1. Yang paling utama Allah SWT, Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya haturkan puji dan syukur atas karunia, ridho dan perlindungan-Mu serta kelancaran dalam proses pengerjaan skripsi ini. Karena atas izin-Mu lah segala hal yang tidak mungkin menjadi mungkin tercapai.
2. Orang tua tercinta, Kepada ayahanda (alm). Abdul Aziz Lubis serta ayahanda Sutijo dan Ibunda Nurmaliah atas doa, semangat, yang selalu diberikan. Semoga selalu diberi kesehatan dan umur yang panjang untuk melihat anak-anak kalian sukses. Kalian tau, ita mencintai kalian tak habis waktu.
3. Kakak dan abang tersayang, Halimah Tussyakdiah Lubis, S.PdI, Muhammad Irwansyah Lubis, Devi Nurainun Lubis, dan Samsir Alamsyah Lubis, atas

do'a, dukungan, semangat, bantuan dalam segala bentuk yang diberikan, serta teruntuk keluarga besar yang senantiasa mengingatkan tanggung jawab dan selalu memberi support.

4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Zuhdi Budiman, M.Psi, selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Ibu DR. Nefi Damayanti, M.si, selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, selaku Dosen Pembimbing II yang seantiasa memberikan arahan, motivasi, serta saran dalam penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak DRS. Mulia Siregar, M.Psi , selaku ketua penguji. Terima kasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
9. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris penguji. Terima kasih atas segala kritikan, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
10. Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi, selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi.



11. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan semoga kelak bermanfaat dan sebagai bekal untuk dikemudian hari.
12. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
13. HRD Personalia dan Supervisor Mawar Bakery Ibu Darmiliani, SE dan Ibu Islaini yang telah memberikan izin dan membantu saya bersosialisasi dengan para staff pegawai operasional untuk observasi, wawancara dan pengambilan data. Terima kasih yang sebesar-besarnya.
14. Sahabat-sahabatku tersayang, Putri Ayu Ningsih, S.Psi, Amalia Dyani Putri Lubis, Wahyu Annisa. Terima kasih untuk dukungan, semangat, kebersamaan, dan cinta yang diberikan.
15. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2012, terimakasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga pertemanan terus terjalin.
16. Semua responden penelitian, terimakasih atas kesediaan kalian semua meluangkan waktu demi kelancaran penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak disebut oleh penulis, yang telah membantu dan memberikan perhatian lebih terhadap proses penyelesaian skripsi ini. Penulis telah berupaya seoptimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian penulis sangat mengharapkan kritik dan

saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Wassalam

Medan, 16 Juni 2017

Penulis

Siti Masytah Lubis



## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	
HALAMAN PERSETUJUAN .....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. LatarBelakangMasalah .....	1
B. IdentifikasiMasalah .....	4
C. RumusanMasalah .....	5
D. TujuanPenelitian .....	5
E. ManfaatPenelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. Karyawan.....	6
1. Pengertian Karyawan.....	6
2. Jenis-jenis Karyawan.....	6
B. Etos Kerja.....	7
1. Pengertian Etos Kerja .....	7
2. Dimensi Etos Kerja.....	11
4. Aspek-aspek Etos Kerja.....	15
5. Etos Kerja Profesional .....	17
C. Motivasi Kerja.....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	19
2. Teori Motivasi Kerja .....	20
3. Fungsi Motivasi Kerja.....	23
4. Faktor-faktor Motivasi kerja .....	24
5. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	25
D. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan .....	27
E. Kerangka Konseptual.....	28
F. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
1. Etos Kerja.....	30
2. Motivasi Kerja.....	30

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	31
1. Populasi & Sampel .....	31
2. Teknik Pengambilan Sampel .....	31
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Validitas, Realibilitas, IndeksDaya Beda.....	33
F. Analisis Data.....	34
<b>BAB IV LAPORAN PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	36
B. Persiapan Penelitian.....	38
1. Persiapan Administrasi .....	38
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	38
C. Pelaksanaan Penelitian.....	41
1. Hasil Uji Skala Etos Kerja .....	43
2. Hasil Uji Coba Skala Etos Kerja .....	44
D. Hasil Penelitian .....	46
1. Uji Asumsi .....	46
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Linieritas.....	47
2. Hasil Perhitungan Analsis Data <i>Person Product Moment</i> .....	47
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	48
a. Mean Hipotetik .....	48
b. Mean Empirik .....	49
c. Kriteria.....	49
E. Pembahasan .....	51
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>53</b>
A. Simpulan.....	53
B. Saran .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>55</b>

## DAFTAR TABEL

Uraian	Halaman
1. Distribusi Item Sebelum Uji Coba.....	39
2. Distribusi Item Etos Kerja.....	40
3. Distribusi Skala Motivasi Kerja setelah Uji Coba.....	42
4. Hasil Uji Realibilitas skala motivasi kerja.....	43
5. Distribusi Item Skala Etos Kerja Setelah Uji Coba.....	44
6. Hasil Uji Realibilitas skala Etos kerja.....	45
7. Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	46
8. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	47
9. Rangkuman Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	48
10. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Uraian</b>	<b>Halaman</b>
LAMPIRAN A Skala Penelitian.....	58
LAMPIRAN B Data Penelitian.....	66
LAMPIRAN C Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
LAMPIRAN D Uji Normalitas Sebaran.....	74
LAMPIRAN E Uji Asumsi dan Hipotesis.....	79
LAMPIRAN F Surat Keterangan.....	81



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam era globalisasi saat ini, persaingan kerja yang semakin meningkat memaksa setiap orang untuk menguasai keahlian dan kemampuan tertentu (Wills, 1993). Karyawan merupakan sumber yang paling penting dalam perusahaan. Menurut Subri ( dalam Manullang, 2002 ), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau beradaptasi dalam aktivitas tersebut.

Indonesia pada dasarnya merupakan negara yang kaya dengan sumber daya alam (SDA). Kekayaan tersebut jika dikelola dengan baik, dan disertai pembenahan peraturan secara terstruktur bukan tidak mungkin menjadikan Indonesia negara yang perkonomiannya patut diperhitungkan serta memiliki daya saing yang luar biasa. Salah satu kunci untuk meningkatkan daya saing adalah peningkatan produktivitas, salah satunya adalah produktivitas SDM. Tidak berlebihan untuk mengatakan bahwa sesungguhnya produktivitas SDM memiliki peranan dominan dalam upaya peningkatan daya saing, sebab baik kapital maupun kelembagaan, semuanya ditentukan oleh SDM.

Dalam upaya meningkatkan kualitas, produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang bermuara pada kualitas sumberdaya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi, terdapat banyak aspek yang harus dikaji. Salah satunya adalah pengembangan sumberdaya manusia (SDM). Salah satu yang perlu dilakukan adalah meningkatkan motivasi dan keterampilan manusia sesuai dengan potensi yang dapat dicapai, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada akhirnya dapat memberikan sumbangan besar baik bagi kemajuan perusahaan, lembaga, organisasi bangsa dan negara.

Pengembangan SDM yang baik, dilakukan secara terarah dan terencana. Pengembangan SDM tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan dan pemberian motivasi secara terus menerus.

Terdapat tiga faktor karakteristik yang mempengaruhi timbulnya motivasi karyawan, ketiga faktor karakteristik tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja (Stoner dan Freeman, 1999). Karakteristik individu terdiri atas minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Karakteristik pekerjaan mencakup sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, jumlah tanggung jawab dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik situasi kerja merupakan kondisi kerja dimana orang tersebut bekerja. Situasi motivasi tertentu dari karyawan yang dipengaruhi ketiga karakteristik tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja tertentu dari karyawan tersebut (Stoner, 1992).

Selain motivasi, salah satu kemajuan suatu perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimiliki karyawan seperti etos kerja yang baik. Dimana apabila karyawan mempunyai etos kerja yang baik maka secara otomatis perusahaan akan diberi keuntungan dengan karyawan. Begitu juga sebaliknya jika karyawan memiliki etos kerja yang rendah maka keuntungan suatu perusahaan tidak seperti yang diharapkan. Untuk dapat menjawab tantangan ini diperlukan adanya dedikasi, kerja keras dan kejujuran dalam bekerja.

Etos kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi seperti agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan/geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi intrinstik individu. Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah Etos Kerja.



Banyak tokoh lain yang menyatakan definisi dari etos kerja. Salah satunya ialah Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Menurut Hill (1999) menyatakan etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai instrinsik.

Etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang karyawan yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Lebih lanjut, sikap dan pandangan tersebut akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Berkaitan dengan keberadaan seorang karyawan sebagai bagian dari sebuah organisasi, etos kerja memiliki arti penggerakan seluruh potensi diri dari karyawan sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam perusahaan. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja. Permasalahan menurunnya kinerja karyawan perlu untuk diwaspadai karena fenomena tersebut sangat mendasar meskipun perilaku karyawan dan mekanisme kerja di perusahaan memperlihatkan seakan-akan tidak ada masalah. Kinerja karyawan penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi karena manusia,

dalam hal ini karyawan perusahaan, merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak.

Mawar Bakery & Cake Shop merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa industri makanan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada tanggal 1 November 2015 diketahui kinerja karyawan masih rendah, hal itu bisa dilihat dari keterlambatan karyawan dalam melayani para pelanggan.

Tinggi rendahnya kinerja sebuah perusahaan merupakan dampak langsung dari tingkat kedisiplinan para karyawannya. Ketidak disiplin karyawan selama waktu kerja akan sangat berpengaruh pada pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fenomena yang terjadi di Mawar Bakery & Cake Shop adalah adanya beberapa karyawan yang tidak menunjukkan kualitas dan kemampuannya dalam bekerja , seperti kurangnya inisiatif dan kepedulian terhadap pelayanannya. Hal tersebut tentu saja sangat berpengaruh terhadap hasil penjualan dan kepuasan pelanggan, namun ada pula beberapa karyawan yang berpotensi dalam bekerja sehingga perusahaan dapat memberikan sebuah apresiasi berupa promosi jabatan.

Meninjau beberapa pendapat di atas untuk kemudian mengkaitkannya dengan hasil wawancara serta melihat fenomena yang terjadi di Mawar Bakery & Cake Shop, maka, fenomena di atas diduga merupakan permasalahan kinerja yang dipengaruhi oleh etos kerja. Mengingat pentingnya perusahaan untuk mengetahui etos kerja sebagai upaya untuk peningkatan kinerja karyawan Mawar Bakery & Cake Shop, penulis mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan Mawar Bakery & Cake Shop”

## **B. Identifikasi Masalah**

Etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang karyawan yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Rendahnya etos kerja pada diri seseorang akan menurunkan

pandanganpandangannya terhadap nilai-nilai kerja yang secara langsung akan menurunkan semangat kerja. Sebagai hasilnya, rendahnya semangat kerja seorang karyawan akan berakibat pada rendahnya tingkat kinerja karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi di Mawar Bakery & Cake Shop adalah adanya beberapa karyawan yang tidak menunjukkan kualitas dan kemampuannya dalam bekerja, seperti kurangnya inisiatif dan kepedulian terhadap pelayanannya. Hal tersebut tentu saja sangat berpengaruh terhadap hasil penjualan dan kepuasan pelanggan, namun ada pula beberapa karyawan yang berpotensi dalam bekerja sehingga perusahaan dapat memberikan sebuah apresiasi berupa promosi jabatan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam peneliatian ini adalah apakah ada hubungan motivasi kerja dengan etos kerja karyawan Mawar Bakery & Cake Shop.

### **D. Tujuan penelitian**

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan etos kerja karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi menyangkut permasalahan yang terjadi pada motivasi kerja karyawan dan melihat hubungannya dengan etos kerja karyawan yang terjadi di perusahaan.

#### 2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan, sehingga pihak perusahaan dapat menyikapi dengan baik mengenai motivasi kerja, khususnya dalam meningkatkan etos kerja karyawan.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Karyawan**

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

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

Menurut undang-undang 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal satu dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasil karya nya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut undang-undahng no 14 tahun 1969 tentang pokok tenaga kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna mengasilkkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ( Manulang 2002).

##### **2. Jenis-jenis Karyawan**

Ada beberapa jenis-jenis karyawan berdasarkan statusnya dalam sebuah perusahaan. Karyawan bisa dibedakan menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dilihat dari perjanjian kerjanya. Menurut Hukum Online (2009) perjanjian kerja adalah perjanjian pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai saat hubungan kerja, dalam perjanjian kerja juga harus jelas apakah hubungan kerja tersebut untuk waktu tertentu atau tidak waktu ttertentu.

Hukum online (2009) pasal 1 angka 14 UU no 13 tahun 2009 tentang ketenagakerjaan, UUK, perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi pekerjaan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

### **2.1. Karyawan Tetap**

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

### **2.2. Karyawan Tidak Tetap**

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

## **B. Etos Kerja**

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

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti 'tempat hidup'. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah Ethikos yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi 'etika'. Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain '*starting point*', '*to appear*', '*disposition*' hingga disimpulkan sebagai '*character*'. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai 'sifat dasar', 'pemunculan' atau 'disposisi/watak'.

Aristoteles menggambarkan etos sebagai salah satu dari tiga mode persuasi selain *logos* dan *pathos* dan mengartikannya sebagai 'kompetensi moral'. Tetapi Aristoteles berusaha memperluas makna istilah ini hingga 'keahlian' dan 'pengetahuan' tercakup didalamnya. Ia menyatakan bahwa etos hanya dapat dicapai hanya dengan apa yang dikatakan seorang pembicara, tidak dengan apa yang dipikirkan orang tentang sifatnya sebelum ia mulai berbicara.

Disini terlihat bahwa etos dikenali berdasarkan sifat-sifat yang dapat terdeteksi oleh indera. Menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Anaroga menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Anoraga juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen



total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerjasama dan hormat terhadap rekan kerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2003) Etos kerja orang yang termotivasi biasanya dapat dilihat dari sikapnya terhadap pekerjaan diantaranya :

1. Merencanakan, mengupayakan dan mengusahakan.
2. Kuat daya nalar dan daya pikir
3. Optimis bukan pesimis.
4. Cukup percaya diri.
5. Cepat, tepat dan proaktif
6. Konsisten dan sabar.
7. Kesungguhan dan ketelitian.
8. Kerja keras dan kerja cerdas.
9. Pasrah dan tawaqal.
10. Mandiri, tidak tergantung pada orang lain.

Menurut Poniman *et al* (2006) Etos kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Tiga dimensi ini merupakan garis besar dari ciri-ciri orang yang etos kerja tinggi. Yang di bahas dalam penelitian ini hanya dimensi kerja kerasnya.

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil, dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Seorang pekerja keras akan tampak lebih sehat, bugar, gesit, tangkas, cekatan, berbinarbinar dan terlihat lebih optimis. Secara sistematis seorang pekerja keras akan menampilkan ciri-ciri tertentu, yang sekaligus bukti perwujudan aktifitas kerja kerasnya. Dari ciri-ciri ini akan terlihat apakah seseorang sudah bekerja keras atau belum. Seseorang yang telah melakukan aktifitas kerja keras akan melahirkan ciri-ciri merikut ini :



a. Stamina Diri (*Edurance*).

Seorang pekerja keras akan mengeluarkan energinya melalui fisik secara rutin dan akan membentuk stamina prima. Karyawan yang memiliki stamina bagus akan memiliki konsentrasi cenderung sama baik ketika mereka mengawali jam kantor dan mengakhiri jam kantor. Seorang sekretaris yang mengetik tanpa salah walaupun puluhan lembar surat telah selesai diketiknya. Atau seorang direktur yang masih mampu secara jernih bisa memisahkan mana fakta dan mana opini sehingga tidak salah mengambil keputusan.

b. Disiplin (*discipline*)

Seorang pekerja keras dengan sendirinya akan melahirkan disiplin diri. Mereka tidak menginginkan ada bagian dari pekerjaan yang belum selesai, mampu dan mau bekerja dengan durasi lebih panjang, menginginkan memulai kerja sesuai dengan waktunya, mendisiplinkan diri dan memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi serta khawatir dan merasa tidak aman jika tidak menunaikan tugasnya. Mengetahui apa kewajiban dan tanggung jawabnya dan kemudian dengan penuh dedikasi dan loyalitas berusaha untuk memenuhinya.

c. Keberdayagunaan (*resourcefulness*)

Seorang pekerja keras mampu memberdayakan kemampuan metafisiknya secara bugar, sehingga mempunyai kemampuan berkonsentrasi dalam jangka waktu lama. Melahirkan konsistensi dan kualitas kerja yang sama dari pagi sampai sore. Mudah beradaptasi dalam situasi yang tidak menentu. Akan tetap bekerja baik disemua medan baik dilapangan yang panas atau diruangan yang ber-AC. Mempunyai spektrum kerja yang luas. Mampu memberdayakan seluruh indra dan anggota tubuh yang dimilikinya.

d. Ketersediaan Diri (*availability*)

Seorang pekerja keras pada tingkatan lebih baik lagi adalah mereka yang sehat secara fisik dan bugar secara metafisik. Selalu siap dimana saja, setelah mengerjakan yang satu ia langsung menuju kepekerjaan lain dan begitu seterusnya. Ketika orang lain memerlukan bekerja delapan jam dengan beban yang sama, ia bisa lebih cepat. Selalu ada ketika dibutuhkan. Ketika atasannya meminta hadir selalu ada.

Ketika rekan kerja meminta bantuan ia selalu siap. Ketika bawahannya mengharapkan bimbingan, ia selalu punya waktu. (www.depkop.go.id). Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Melalui berbagai pengertian diatas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

## **2. Dimensi Etos Kerja**

Dimensi Etos Kerja menurut Gomes (2001) memperluas dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan :

### *1. Quantity work;*

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

### *2. Quality of work;*

Kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

### *3. Job Knowledge;*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

### *4. Creativeness;*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

## **3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Etos Keerja**

Etos Kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: internal dan eksternal dimana menurut (Slate,2000) faktor internal meliputi sebagai berikut :

### a. Usia

Menurut hasil penelitian Buchholz's dan Gooding's, pekerja yang berusia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi dari pada pekerja yang berusia diatas 30 tahun (dalam Boatwright & Slate, 2000).

b. Jenis kelamin

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boatwright dan Slate (2000), wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada pria.

c. Latar belakang pendidikan

Hasil penelitian Boatwright dan Slate (2000) menyatakan bahwa etos kerja tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.

d. Lama bekerja

Menurut penelitian Boatwright dan Slate (2000) mengungkapkan bahwa pekerja yang sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan buhan dan mendapatkan jaminan. Kedua hal diatas akan membentuk persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan bekerjanya (Walton, dalam Kossen 1986).

Sedangkan faktor external meliputi sebagai berikut :

a. Agama

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

Weber (1958) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan - namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Menurut Rosmiani (1996) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan Etos Kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat Etos Kerja yang rendah itu.

#### b. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) diatas, Usman Pelly (dalam Rahimah,1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai Etos Kerja. Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh studi yang dilakukan Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja/Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja

berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turun temurun.

#### c. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. KH. Abdurrahman Wahid (2002) mengatakan bahwa Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

#### d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Suryawati, Dharmika, Namiartha, Putri dan weda (1997) juga menemukan adanya indikasi bahwa Etos Kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

#### e. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi (Rahimah, Fauziah, Suri dan Nasution, 1995).

#### f. Struktur Ekonomi

Pada penulisan Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau

tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

#### **4. Aspek Aspek Etos Kerja**

Menurut Anoraga aspek etos kerja meliputi Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

1. Kedisiplinan/tepat waktu

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

2. Tanggung jawab

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

3. Kerja keras

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

4. Rasional



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

## 5. Jujur

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

Menurut Petty (1993), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

### a. Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja (Petty, 1993), yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

### b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja (Petty,

1993). Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja (Petty, 1993) yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan (Petty, 1993), yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan terdapat tiga aspek etos kerja yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan.

Menurut Anoraga (1992) terkandung 3 aspek yang harus terpenuhi yaitu:

- 1) Bahwa aktifitasnya dilakukan karena ada dorongan tanggung jawab (motifasi)
- 2) Bahwa apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karena terkandung didalamnya suatu gabungan antara rasa dan rasio.
- 3) Bahwa yang dia lakukan itu, dikarenakan adanya sesuatu arah dan tujuan yangaa luhur (aim, goal) yang secara dinamis memberikan makna bagi dirinya, bukan hanya sekedar kepuasan biologis, tetapi adalah sebuah kegilaan untuk mewujudkan apa yang diinginkan agar dirinya mempunyai arti.

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 melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.



Dari 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 dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebut antara lain sebagai berikut:

sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Dharma Keberhasilan Utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

## **5. Etos Kerja Profesional**

Etos kerja profesional dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

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.

Anoraga (1992) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut: 1) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, 3) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral, 4) Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti, 5) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan.

Akhmad Kusnan (2004) menyimpulkan pemahaman bahwa Etos Kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur Etos Kerja. Menurutnya Etos Kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki Etos Kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

1. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
2. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
3. Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
4. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
5. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

1. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
2. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
3. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
4. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,

5. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Dari berbagai aspek yang ditampilkan ketiga tokoh diatas, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada delapan aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo sebagai indikator terhadap Etos Kerja.

## **C. Motivasi Kerja**

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

Motivasi adalah kekuatan yang mampu memunculkan aktivitas dalam diri manusia. Hal ini dimulai dari adanya perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu yang menjadikan aktifitas tersebut adalah suatu tugas yang harus dilaksanakan. Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak.

Menurut Bereleson et al *dalam* Hasibuan (2001) sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktifitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah pada sasaran akhir. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, McCormick *dalam* Mangkunegara (2001) mengungkapkan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Robbin *dalam* Marpaung (2003) motivasi adalah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Intensitas menyangkut seberapa kerasnya seseorang berusaha, tetapi intensitas yang tinggi tidak akan menghasilkan yang diinginkan dengan optimal kalau tujuannya tidak jelas.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 1985: 129). Sedangkan pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang

untuk melakukan tindakan (Winardi, 2000: 312). Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu (Wursanto, 1987: 132).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, hal ini tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi dan definisi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

## **2. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh, teori tersebut antara lain teori Motivasi Klasik oleh F.W Taylor; teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow; *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg; *Mc. Clelland's achievement Motivation Theory* oleh Mc. Clelland; *Alderfer Existence, Relatedness And Growth (ERG) Theory* oleh Alderfer; teori *Motivasi Human Relation*; teori Motivasi Claude S. Geogre. Namun, dari beberapa teori di atas peneliti mencantumkan dua teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan *Herzberg's two factor theory* oleh Frederick Herzberg dalam penelitian ini.

### **a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow**

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Siagian, 1996) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1) **Kebutuhan Fisiologis ( *Physiological Needs* )** Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2) **Kebutuhan Rasa Aman ( *Safety Needs* )** Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologi dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) **Kebutuhan Sosial ( *Social Needs* )** Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.

b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.

c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan ( *sense of participation* ). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan Harga Diri ( *Esteem Needs* ) Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi Diri ( *Self Actualization* ) Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.



### **b. Teori menurut Musfir (2002)**

Motivasi mampu mendorong manusia dalam memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan dasar yang harus dipenuhi dan kebutuhan penting dan urgen dalam mewujudkan keamanan dan kebahagiaan dirinya. Kebutuhan inilah yang mendorong manusia dalam melakukan banyak kegiatan dan aktifitas sehingga mampu memenuhi semua kebutuhannya.

### **3. Fungsi Motivasi Kerja**

Menurut Wirawan (2014) Motivasi mempunyai fungsi penting bagi kepemimpinan, organisasi dan para individu anggota organisasi. Fungsi tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Mendorong para anggota organisasi untuk bekerja dan bertindak, bergerak dan bekerja baik untuk dirinya sendiri atau untuk organisasi. Hanya tenaga kerja, atau para pengikut yang mempunyai motivasi kerja dapat dimanfaatkan oleh pemimpin untuk bekerja.
- b. Meningkatkan level efisiensi para pegawai dan organisasi. Pegawai yang termotivasi melaksanakan tugasnya akan bekerja secara maksimal tidak hanya bekerja untuk sekedar memenuhi standar kinerja minimalnya. Kinerja para pegawai yang tinggi menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi.
- c. Stabilitas tenaga kerja. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi mempunyai kepuasan kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai karakteristik seperti itu kecil kemungkinan untuk meninggalkan organisasi pindah kerja ke lain organisasi dan akan bekerja sampai pensiun.

### **4. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut Saydam (Kadarisman, 2013), mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas :

- a. Faktor Intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri, misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Faktor intern

mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang tersebut antara lain : kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosnan, dan kepuasan kerja.

b. Faktor Ekstern yang berasal dari luar diri karyawan, misalnya munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan antara organisasi dan pegawai. Ketidakharmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beres dalam organisasi, yaitu adanya rasa ketidakpuasan pegawai terhadap perlakuan buruk pemimpin organisasi.

Menurut Yunus ( Torang, 2014) mengemukakan 10 (sepuluh) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu, yaitu :

1. Rasa aman
2. Kesempatan untuk maju ( naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
3. Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)
4. Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut)
5. Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama )
6. Upah (layak)
7. Pempmpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
8. Jam kerja (teratur)
9. Kondisi kerja (kebersihan, suhu baik, ada ventilasi,tidak ribut, dan bau)
10. Fasilitas ( kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan, dll )

Berdasarkan beberapa faktor yang diemukakan beberapa pendapat maka disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah rasa aman, kesempatan untuk maju, tipe pekerjaan, reputasi organisasi/perusahaan, rekan, kerja, upah, pemimpin, jam kerja, kondisi kerja, dan fasilitas (Yunus, dalam Torang 2014 )

## **5. Aspek-aspek Motivasi Kerja**



Menurut Siegel dan Lane (dalam Sharma,2002) menjelaskan bahwa aspek motivasi kerja itu meliputi beberapa hal, antara lain:

- a. Motivasi fisik, yaitu melalui suatu aktivitas bekerja maka untuk kebutuhan untuk kesegaran tubuh secara fisik akan tercapai.
- b. Motivasi income, yaitu melalui bekerja maka pegawai mengharapkan akan menerima imbalan yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang diberikan.
- c. Motivasi kepuasan diri, yaitu melalui bekerja akan diperoleh suatu kebutuhan kepuasan atas apa yang dikerjakan.
- d. Motivasi aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan diri kepada pimpinan, teman sekerja dan juga kepada lingkungannya.
- e. Motivasi sosial, yaitu bekerja maka karyawan akan menambah pergaulan secara sosial.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari peningkatan ekonomi, perbedaan karakteristik organisasi, intensitas kerja, mempertahankan hidup, motivasi kepuasan diri, dan motivasi aktualisasi diri.

Menurut Gomez ( 1997 ) aspek yang terdapat dalam motivasi kerja terdiri dari aspek individual dan aspek organisasional.

Aspek individual adalah :

- a. Kebutuhan-kebutuhan (need) yang diartikan bahwa motivasi kerja karyawan yang didorong oleh adanya pemenuhan kebutuhan yang diperlukan karyawan .
- b. Tujuan-tujuan (goals) yang menunjukkan motivasi kerja karyawan oleh adanya pencapaian tujuan yang diinginkan karyawan terkait dengan pekerjaannya.
- c. Kemampuan-kemampuan (abilites) yaitu motivasi kerja karyawan oleh adanya kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan aspek organisasional, terdiri dari :

- a. Pembayaran atau gaji (pay), di mana karyawan akan lebih termotivasi oleh adanya kesesuaian gaji maupun bonus dengan keterampilan dan kemampuan karyawannya.
- b. Keamanan pekerja (job security), yang menunjukkan motivasi kerja karyawan dapat didorong oleh adanya pemberian jaminan, seperti jaminan keamanan baik jaminan kesehatan dan keselamatan kerja maupun jaminan hari tua.
- c. Hubungan dengan rekan kerja (co-workers) yaitu adanya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja yang baik akan semakin memotivasi karyawan dalam bekerja pada organisasi.
- d. Pengawasan (supervision) , yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya pengawasan dari atasan sesuai dengan yang diharapkan.
- e. Pujian (praise), yang menunjukkan motivasi kerja dalam diri karyawan oleh adanya dukungan dan penghargaan atas prestasi kerja dari atasan.
- f. Pekerjaan itu sendiri (job itself) yaitu motivasi karyawan untuk bekerja yang didorong oleh perasaan senang dengan pekerjaannya.

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

- a. Kebutuhan atau keinginan. Kebutuhan atau keinginan yang dirasakan oleh setiap pegawai pada dasarnya berbeda-beda. Tugas pemimpinlah untuk berusaha memahami jenis kebutuhan mana yang lebih menonjol dan paling diinginkan oleh bawahan untuk mencapai perilakunya ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.
- b. Kepemimpinan, kepemimpinan harus menjaga motivasi kerja karyawannya agar semangat kerja dapat tetap terpelihara, sehingga karyawan selalu memberikan motivasi yang tepat kepada organisasi/ perusahaan. Sehingga pada mereka timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan organisasi.

- c. Keyakinan. Pada diri mereka akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik, tujuan organisasi akan lebih dapat mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi.
- d. Arahan dan dorongan. Dalam melaksanakan tugas, para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menuntungkan organisasi.

Berdasarkan aspek-aspek diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek motivasi adalah kebutuhan atau keinginan, kepemimpinan, keyakinan, arahan dan dorongan (Kadarisman, 2014).

#### **D. Hubungan Antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Etos Kerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau ataupun rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya “(Siagian, 2004). Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Berdasarkan deskripsi teori yang ada secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, dari beberapa variable motivasi, sebagian besar tidak menganalisis variabel internal karena tidak nyata, hanya penelitian heriawanto yang menghasilkan faktor internal yang berpengaruh nyata. Itupun hanya satu variabel yaitu pendidikan. Untuk menghindari hasil yang tidak nyata, pada penelitian ini membagi motivasi menjadi tiga yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja dan etos kerja yang dalam penelitian ini secara khusus membahas dimensi kerja keras.

## E. Kerangka Konseptual



## F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut : “Ada Hubungan positif antara Motivasi Kerja Karyawan dengan Etos Kerja Karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop”. Semakin tinggi motivasi

kerja, semakin tinggi juga etos kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka semakin rendah pula etos kerja karyawan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah salah satu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Terikat (Dependent) : Etos Kerja (Y)
2. Variabel Bebas (Independent) : Motivasi Kerja (X)

#### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai *variabel* yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap dasar pada diri seorang karyawan yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Adapun aspek yang digunakan dalam penyusunan skala etos kerja ini adalah: (1) Kerja keras; (2) Disiplin; (3) Teliti; (4) Tekun; (5) Integritas; (6) Rasional; (7) Bertanggung Jawab.

Tinggi rendahnya etos kerja dapat dilihat melalui skala *Likert*, semakin tinggi skor total yang diperoleh, semakin tinggi pula etos kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula etos kerjanya.

##### 2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian yang mengarah ketercapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat diketahui dengan menggunakan skala motivasi kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja, yaitu: (1) Motivasi fisik; (2) Motivasi income; (3) Motivasi kepuasan diri; (4) Motivasi aktualisasi diri; (5) Motivasi sosial.

Motivasi kerja dilihat dari besarnya skor yang diperoleh dari skala. Adapun skala yang digunakan dalam motivasi kerja adalah skala *Likert*. Semakin tinggi skor total yang diperoleh, semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, menunjukkan semakin rendah pula motivasi kerjanya.

### **C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

#### **1. Populasi & Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2007). Populasi pada penelitian ini adalah 100 orang karyawan Mawar Bakery & Cake Shop.

##### **b. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Bila sampel yang diambil jumlahnya kecil, maka besar kemungkinan akan diperoleh sampel yang tidak representatif dibandingkan bila sampel yang diambil jumlahnya besar. Sampel yang tidak representatif mengandung pengertian bahwa sampel tersebut tidak dipercaya. Sampel yang tidak dipercaya menghasilkan kesimpulan yang tidak akurat (Nisfianoor,2009), dan sampel dikatakan representatif dari populasi itu bila subjek yang terpilih mempunyai karakter yang mencerminkan semua karakter yang dimiliki oleh populasi (Arikunto, 2006).

#### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah cara atau teknik yang digunakan untuk mengambil sampel (Hadi, 2000). Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono,2009).



Dengan demikian, maka peneliti mengambil jumlah sampel dari seluruh karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop yang berjumlah 200 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala yang digunakan di sini adalah tipe skala *Likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang.

##### **a. Skala Etos Kerja**

Skala Etos Kerja disusun berdasarkan Etos Kerja adalah sikap dasar pada diri seorang karyawan yang membangun perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. “Skala Etos Kerja ini menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang menggunakan 4 (empat) alternatif. Penilaian yang diberikan kepada masing masing jawaban subyek pada setiap pertanyaan *favourable* adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pertanyaan *unfavourable* penilaian yang diberikana adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.

##### **b. Skala Motivasi Kerja**

Skala motivasi kerja disusun berdasarakan penilaian karyawan terhadap motivasi kerja yang ditampilkan karyawan. Skala motivasi kerja ini menggunakan skala *Likert*, yaitu skala yang menggunakan 4 (empat) alternatif. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subyek pada setiap pertanyaan *favourable* adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, Setuju (S) mendapat nilai 3, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk pertanyaan *unfavourable* penilaian yang diberikana adalah Sangat Setuju (SS) mendapat nilai 1, Setuju (S) mendapat nilai 2, Tidak Setuju (TS) mendapat nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mendapat nilai 4.



## E. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian selanjutnya adalah alat ukur yang baik. Dimana alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel di mana valid dan reliabel memiliki pengertian sebagai berikut :

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 1996).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah analisis *Product Moment* dari Pearson, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total nilai adalah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari Pearson dengan menggunakan validitas sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right)\left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

### Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item dengan variabel x

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

$\sum x$  : jumlah skor seluruh tiap item x.

$\sum y$  : jumlah skor seluruh tiap item y.

$n$  : Jumlah subjek

### 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuai instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena

instrumen tersebut sudah baik. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

Analisis reliabilitas skala etos kerja dan skala motivasi kerja dapat dipakai metode *Alpha Cronbach's* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

**Keterangan :**

- $r_{11}$  :Reliabilitas instrumen
- $k$  :banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma$  :Jumlah varian butir
- $\sigma^2$  :Varian total

**F. Analisis Data**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*, dengan tujuan utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan antara etos kerja dengan motivasi. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left( \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right) \left( \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right)}}$$

**Keterangan:**

- $r$  : Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek setiap item dengan variabel x
- $\sum xy$  : jumlah dari hasil perkalian antara variabel y (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y.
- $\sum X$  : Jumlah skor seluruh tiap item x.

$\Sigma Y$  : Jumlah skor seluruh tiap item y.

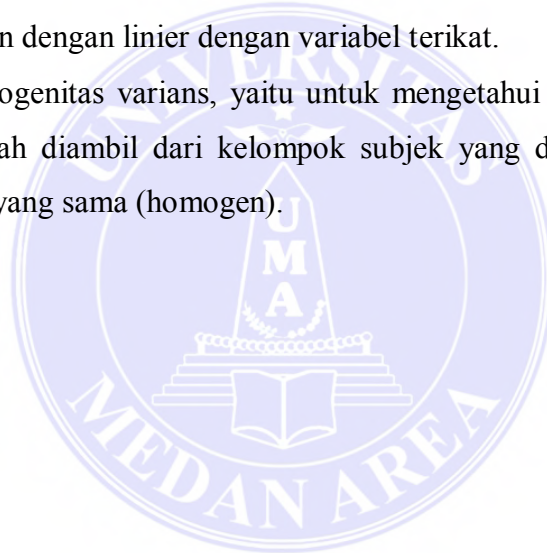
$\Sigma x^2$  : Jumlah kuadrat skor x.

$\Sigma y^2$  : Jumlah kuadrat skor y.

N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis data Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah distribusi data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data variabel bebas memiliki hubungan dengan linier dengan variabel terikat.
3. Uji homogenitas varians, yaitu untuk mengetahui apakah data etos kerja yang telah diambil dari kelompok subjek yang dalam karakter maupun ciri-ciri yang sama (homogen).



## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P . (2001). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi.  
Penerbit PT. Rineka Cipta Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.  
Jakarta : Rineka Cipta
- Bogdan, R, C, and Biklen, S. R (1982), *Qualitiative, Research foe Education*,  
Boston, Allyn and Bacon Inc
- Basuki, Heru, 2006. *Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Kemanusiaan Dan  
Budaya*, Jakarta.
- Bertens K, (2004), *Etika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Umum
- Boatwright, J. R, & Slate, J.R. (2000). Work Wehic Measurement of Vocational  
Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research* [On-line],  
Vol.25issue4.([http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.ht](http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html)  
ml. Akses tanggal 30 agustus 2007)
- Bungin, Burhan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana, 2005
- Dewa Ketut (2008) *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling di  
Sekolah* Jakarta: Rineka Cipta
- Djajendra (2009) *Keandalan Karyawan Terhadap Keterampilan Ditempat Kerja*.
- Harsono, J dan Santoso, S, (2006). *Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di  
Kota Ponerogo*. *Jurnal Penellitian Humaniora*, Edisi Khusus, Juni 2006:  
115-125. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Hasan, M. (2002). *Pokok-Pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta:  
Ghalia Indonesia

- Hasibuan, M. SP. (2005). Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi,  
Jakarta Bumi Aksara
- Kusnan, A. (2004). Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin  
Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap  
III Surabaya. Program Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.  
(<http://www.damandiri.or.id/index.php>. Akses tanggal 2 agustus 2007)
- Luthans, fred, 2006. Perilaku Organisasi, edisi 10. Penerbit Andi, yogyakarta
- Manulang, Senjum H. 2002. Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.  
PT. Rineka cipta: Jakarta
- Moleong, Lexy J. (2007) Metodologi Penelitian Kualitatif, Penerbit PT Remaja  
RosdakaryaOffet, Bandung
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.  
Jakarta: PT Bumi Aks
- Siagian, Sondang, 1995. Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT. Rineka Cipta,  
Jakarta.
- Siegel dan Lane, 2002, *Organisasi dan manajemen*, Jakarta. Erlangga.
- Sinamo, Jansen H., 2005. Delapan Etos Kerja Profesional : Navigator Anda  
Menuju Sukses, Cetakan Kelima, Penerbit Institut Darma Mahardika,  
Jakarta.s
- Sinamo, J. (2002). Ethos 21; Etos Kerja Profesional di Era Digital Global. Jakarta:  
Penerbit Institut Darma Mahardika
- Sukiyanto, (2000). Etos Kerja Salah Satu Faktor Survialitas Peternak Sapi Perah,  
Studi Kasus Di Desa Sidomulyo, Kecamatan Batu Kota Batu Kabupaten  
Malang”. Thesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah  
Malang

Suryana, 2003. Kewirausahaan Pedoman Praktis Kiat Dan Proses Menuju Sukses.

Edisi Revisi SALEMBA EMPAT, Jakarta.

Sudjana (2005) Memahami Penelitian Kuantitatif, Bandung : Alfabeta

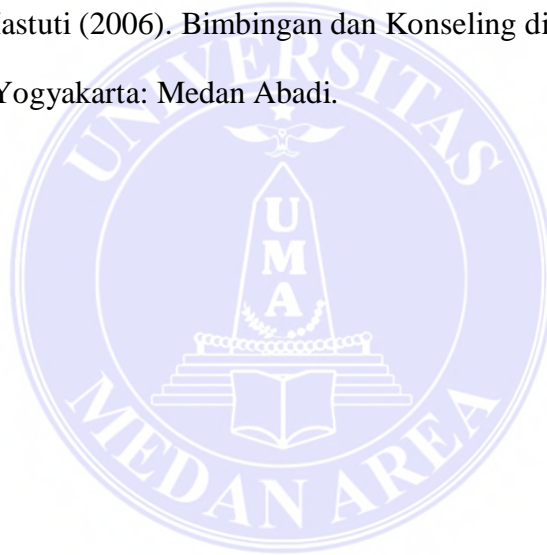
Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Tamara (2002) Membudayakan etos Kerja Islami, Jakarta Insani Pers

Tasmara, Toto. 2002. Membudayakan Etos Kerja Islami. Jakarta : Gema insani  
Pers

Tampubolon, M.P. (2008) Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE

Winkell, W.S, Sri Hastuti (2006). Bimbingan dan Konseling di Institusi  
Pendidikan Yogyakarta: Medan Abadi.



## LAMPIRAN A

Saya Siti Masytah Lubis, Mahasiswa Psikologi semester 8 (delapan) yang sedang menjalankan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Oleh karena itu saya mohon bantuan dan kesediaan saudara, dalam mengisi kuisioner demi kelancaran penelitian ini saya pribadi mengucapkan terima kasih atas kesediaan saudara.

### PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ada beberapa pernyataan mengenai kondisi yang dialami oleh teman-teman ketika menjalani kegiatan-kegiatan saat ini. Teman-temandiminta untuk memberikan pilihan jawaban yang paling sesuai dengan pengalaman teman-teman pada saat menjalani kegiatan teman teman tersebut. Adapun pilihan jawaban yang diberikan yaitu :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda silang ( X ) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap sesuai dengan pengalaman teman-teman saat menjalani kegiatan.tersebut.

Disini **tidak ada jawaban benar** atau **salah**. Karena jawaban yang diharapkan adalah jawaban yang sesuai dengan pengalaman teman-teman. Data diri dan semua jawaban anda akan diperlakukan secara rahasia dan hanya untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

### DATA IDENTITAS

- Nama :
- TMB (Lamanya bekerja) :
- Pendidikan :
- Usia :



NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu memenuhi target perusahaan				
2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan				
3	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja				
4	Saya selalu memperhatikan pekerjaan saya dengan baik				
5	Saya yakin bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
6	Saya mengerjakan pekerjaan satu persatu dengan cepat dan cermat				
7	Saya berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
8	Saya berusaha untuk bisa melebihi target/standart yang ditetapkan perusahaan				
9	Peraturan di perusahaan merupakan pedoman saya dalam bekerja				
10	Saya selalu berkonsentrasi saat sedang melakukan pekerjaan				
11	Setiap pekerjaan yang saya lakukan dikerjakan dengan sungguh sungguh				
12	Saya yakin pada kemampuan yang saya miliki untuk mencapai target perusahaan				
13	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada				
14	Saya berusaha melakukan tugas lain yang diberikan atasan dengan baik walaupun tugas tersebut bukan tanggung jawab saya				
15	Saya akan mengorbankan waktu istirahat saya				

	untuk menyelesaikan pekerjaan di perusahaan				
16	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu				
17	Saya selalu mengecek ulang pekerjaan saya jika sudah selesai				
18	Saya mengerjakan apapun yang bisa saya kerjakan ditempat kerja				
19	Saya mengikuti instruksi dari perusahaan saya untuk pekerjaan saya				
20	Saya membuat perencanaan dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan				
21	Saya menerima sanksi dari setiap kesalahan yang saya buat dalam pekerjaan saya				
22	Saya rela mengeluarkan tenaga lebih agar pekerjaan di perusahaan cepat selesai				
23	Saya tidak pernah datang terlambat ketempat saya bekerja				
24	Saya mau meminta kritik dan saran dari rekan kerja mengenai pekerjaan yang saya lakukan				
25	Saya berusaha menyelesaikan semua pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan				
26	Saya berusaha memberikan hasil yang konsisten pada perusahaan				
27	Saya membuat jadwal untuk memudahkan saya dalam bekerja				
28	Saya tidak masalah jika dimarahi atasan saya saat saya melakukan kesalahan				
29	Saya tidak mampu mencapai target dari perusahaan				
30	Saya pernah melanggar aturan dari perusahaan				

31	Saya sering melakukan kesalahan saat bekerja				
32	Saya suka memperhatikan pekerjaan orang lain tanpa peduli dengan pekerjaan sendiri				
33	Saya ragu bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
34	Saya mengerjakan semua pekerjaan sekaligus tanpa melihat hasil baik/buruk				
35	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan santai tanpa memperdulikan hasilnya				
36	Saya mengejar target perusahaan semampu saya saja				
37	Melanggar peraturan diperusahaan tidak apa apa asal tidak dilakukan setiap hari				
38	Saya sering tidak fokus saat melakukan pkerjaan				
39	Saya melakukan pekerjaan sesuka hati saya				
40	Saya tidak mampu untuk mencapai target dari perusahaan dengan kemampuan saya sendiri				
41	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keinginan saya saja				
42	Saya tidak mau melakukan tugas lain yang diberikan atasan dengan baik karena bukan tanggung jawab saya				
43	Saya bekerja sesuai dengan jadwal pekerjaan saja				
44	Saya suka menunda nunda pekerjaan				
45	Saya langsung mengerjakan pekerjaan lain tanpa mengecek pekerjaan				
46	Saya hanya melakukan pekerjaan yang ditugaskan untuk saya				
47	Saya melakukan pekerjaan dengan asal asalan				

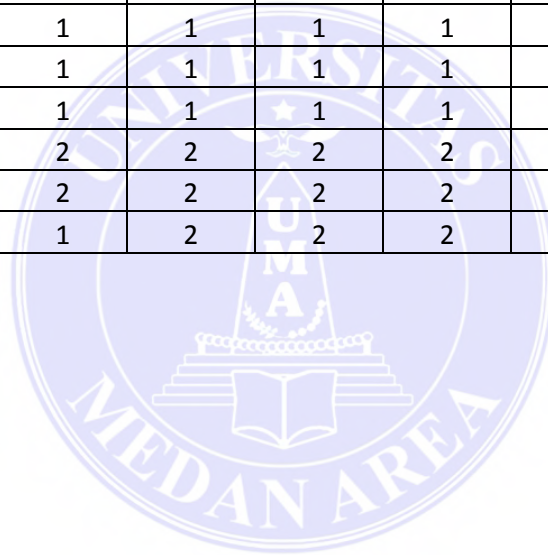
48	Saya kebingungan saat dihadapi dengan beberapa pekerjaan				
49	Lebih baik saya mencari pekerjaan lain daripada harus menerima sanksi dari perusahaan				
50	Saya tidak mau membuang tenaga untuk pekerjaan yang masih bisa diselesaikan di waktu lain				
51	Saya pernah datang terlambat saat bekerja				
52	Saya menolah setiap kritik dan saran yang diberikan rekan kerja saya				
53	Pekerjaan yang saya lakukan selalu lewat dari batas waktu yang ditentukan				
54	Saya memberikan hasil ke perusahaan kadang baik kadang buruk				
55	Saya malas membuat jadwal dalam bekerja				
56	Saya tidak terima jika atasan memarahi saya karna kesalahan yang saya buat				

## LAMPIRAN B

NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8
CC	2	2	1	1	1	1	2	2
WN	3	1	1	1	1	2	2	2
DL	3	1	1	3	3	4	1	2
SW	2	2	1	2	2	2	1	2
ASL	3	2	1	1	1	2	1	1
ATP	2	1	1	1	1	2	1	2
SW	1	1	2	1	2	1	1	1
LF	2	1	1	1	1	1	1	2
FH	2	2	1	1	1	2	1	2
FR	2	2	1	1	1	2	1	2
L	2	2	1	1	2	2	1	2
DKA	2	2	1	2	2	2	1	2
SDN	2	2	2	2	2	2	1	2
KM	1	1	1	1	1	2	1	1
GP	3	3	1	2	2	2	2	3
LU	2	2	2	2	2	2	1	2
FY	2	2	2	2	3	2	2	1
KV	2	2	1	1	2	2	2	2
L	2	2	2	2	2	3	1	3
MA	2	2	2	2	2	2	2	2
MRA	1	3	2	4	3	3	2	3
Y	1	1	1	1	1	1	1	1
Z	1	1	1	1	1	1	1	1
AS	2	2	2	3	2	2	2	2
DR	1	1	1	1	1	1	1	1
V	1	1	1	1	1	1	1	1
RN	3	2	2	2	2	2	2	3
SHL	3	2	2	2	2	2	2	2
HH	2	1	2	2	2	2	2	1
RA	2	1	2	2	2	2	1	1
RUN	2	1	2	2	2	2	1	1
TCWL	2	2	2	1	2	2	2	2
Y	2	2	2	2	2	2	2	2
MTA	2	2	2	2	2	2	2	2
AS	2	2	2	2	2	2	3	2
ER	2	2	2	2	2	2	2	2
WIR	2	2	2	2	2	2	2	2
TAA	2	2	2	2	2	2	2	2

RHN	2	1	1	2	2	2	2	1
DCW	1	1	1	1	1	1	1	2
R	3	2	1	2	2	2	1	3
S	2	2	2	2	2	2	2	2
ASP	2	2	2	2	2	2	2	2
LHS	1	1	1	1	2	2	1	2
DDS	2	2	2	1	1	2	1	1
S	2	2	1	2	2	2	1	1
F	2	1	2	1	2	2	1	2
FB	2	1	2	1	2	2	1	2
SW	2	1	2	1	1	2	1	2
AP	2	2	2	1	1	2	1	1
R	2	2	2	2	2	2	2	2
MSCH	2	2	2	2	2	2	2	2
AA	2	2	2	2	2	2	2	2
MBK	2	1	1	2	2	2	1	2
SK	2	2	1	1	1	1	1	2
CLH	1	1	1	1	2	1	1	1
TP	3	2	2	2	2	2	2	2
SES	2	1	1	2	2	2	1	2
BTS	3	3	3	3	2	3	2	3
F	2	2	2	2	2	2	2	2
IDL	2	2	2	2	2	2	2	2
NE	1	1	2	2	2	2	2	1
IH	1	2	1	2	3	2	1	2
ASN	2	2	2	2	2	3	2	2
NA	2	1	2	2	2	2	2	2
IPS	2	1	2	2	2	2	2	3
PY	2	2	2	2	3	2	2	2
EA	2	2	2	2	2	2	2	2
MIP	2	1	1	1	2	2	2	2
DRW	2	2	2	2	2	2	2	2
PTBS	2	1	1	1	1	1	1	2
DP	2	2	2	2	1	1	1	2
J	2	1	1	1	2	2	2	2
H	1	1	1	2	2	1	2	1
DP	2	2	1	1	1	1	1	2
AA	2	2	1	1	1	1	2	2
MA	3	1	1	1	1	2	2	2
S	3	1	1	3	3	4	1	2
LP	2	2	1	2	2	2	1	2

DSR	3	2	1	1	1	2	1	1
DP	1	1	2	1	2	1	1	1
D	2	1	1	1	1	1	1	2
TH	2	2	1	1	1	2	1	2
AP	2	2	1	1	1	2	1	2
RV	2	2	1	1	2	2	1	2
HL	2	2	2	2	2	2	1	2
MIL	1	1	1	1	1	2	1	1
DNL	3	3	1	2	2	2	2	3
SAL	2	2	2	2	2	2	1	2
SML	2	2	2	2	3	2	2	1
HS	2	2	2	2	2	3	1	3
FA	2	2	2	2	2	2	2	2
LNIS	1	3	2	4	3	3	2	3
SS	1	1	1	1	1	1	1	1
RBB	1	1	1	1	1	1	1	1
MSE	1	1	1	1	1	1	1	1
ADY	1	1	1	1	1	1	1	1
IH	3	2	2	2	2	2	2	3
RA	3	2	2	2	2	2	2	2
IK	2	1	2	2	2	2	2	1







Jl. Baris No.261 Tlp. 061-8471438 Medan • Jl. Setia Budi No. 4-5 Simp.Pasar 6 Telp. 061-8226768 Medan • Jl. Jamin Ginting (Simp.Simalingkar) No.115 AA Telp. 061-8369938  
• Jl. Brigjend Katamso No.809 D-E Telp. 061-7853448 Medan • Jl. Gatot Subroto No. 347 (Simp. Ayahanda) Telp. 061-4558358 Medan

Nomor : 047/MW-HRD/I/2017  
Hal : Telah Selesai Pengambilan Data

Kepada Yth:  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi.  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmilisani, SE  
Jabatan : Manager HRD

Menerangkan bahwa,

Nama : Siti Masytah Lubis  
No. Mhs : 12 860 0389  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikolog

senar telah selesai pengambilan data di Mawar Bakery & Cake Shop Jl. Setia Budi No. 4-5  
Medan dengan judul :

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di Mawar Bakery & Cake Shop  
Medan”.

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Medan, 24 Januari 2017  
Mawar Bakery & Cake Shop

  
Darmilisani, SE  
Manager HRD



## UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998  
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331  
Email : [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id) Website: [uma.ac.id](http://uma.ac.id)

Nomor : 006 /FPSU/01.10/I/2017

Medan, 09 Januari 2017

Lampiran : -

Hal : Pengambilan Data

Yth, Pimpinan. Mawar Bakery & Cake Shop  
Jl. Setia Budi Simpang Pasar 6 Medan  
Di  
Medan

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Siti Masytah Lubis  
NPM : 12 860 0389  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Mawar Bakery & Cake Shop Jl. Setia Budi Simpang Pasar 6 Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Motivasi Kerja Dengan Etos Kerja Karyawan Di Mawar Bakery & Cake Shop Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data **Lingkungan Kerja** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,  
  
Zuhdi Budiman, S.Psi. M.Psi

Tembusan

- Mahasiswa Ybs