

Skripsi_SASMITO
WIHARDJO_E2114108_PENGA
RUH FAKTOR MOTIVASI DAN
HIGIENE TERHADAP ETOS
KERJA PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KOTA
GORONTALO

by Sasmito Wihardjo E.21.14.108

Submission date: 21-Mar-2020 12:12PM (UTC+0700)

Submission ID: 1279179886

File name: P_ETOS_KERJA_PADA_PERUSAHAAN_DAERAH_AIR_MINUM_KOTA_GORONTALO.pdf (1.67M)

Word count: 14349

Character count: 90199

¹⁴

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASI DAN HIGIENE
TERHADAP ETOS KERJA PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO**

OLEH

SASMITO WIHARDJO
E.21.14.108

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna Memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi memerlukan manajemen didalamnya. Karena untuk beroperasi dengan baik secara efisien dan efektif memerlukan manajemen dalam pencapaian tujuannya. Prinsip dasar manajemen bagaimana mengelola rangkaian aktivitas supaya mencapai tujuan secara komprehensif berdasarkan perencanaan dengan mengelola aktivitas didalamnya. Pecapaian tujuan berdasarkan perencanaan dapat di wujudkan apabila kompetensi pegawai (SDM), pengetahuan, teknologi, skill, maupun jadwal yang dimiliki mampu di kelola dengan mendeklasikan pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, kepada seluruh sumber daya yang dimiliki. Maka sinergi penedeklasian kewenangan dan fungsi mampu tercipta kerja sama yang saling membantu untuk mewujudkan tujuan. (Hartatik, 2014)

Organisasi perlu mengelola dan memberi perhatian terhadap resource yang dimiliki, karena pegawai (SDM) melakukan aktivitas yang berlainan mengalami perubahan bahkan perkembangan dalam aktivitasnya bila dibandingkan dengan mesin yang sifatnya monoton, sifatnya mengalami perubahan dan perkembangan maka banyak hal yang perlu menjadi perhatian sebagai wujud dinamika dan tantangan organisasi kedepannya. Selain dari itu maka perwujudan tujuan dan dari organisasi bilamana sumber daya memperlihatkan etos kerja yang tinggi. Maka organisasi harus mengarahkam dan mengembangkan sumber dayanya yang secara maksimal dalam mewujudakan etos kerja. Pencapaian tujuan dalam waktu pendek dapat di wujudkan apabila pegawai memiliki etos kerja. Etos kerja dapat

digunakan sebagai pembeda dari berbagai organisasi, karena etos kerja dapat digunakan bersaing dengan organisasi-organisasi lain baik secara nasional maupun global. Etos kerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja berdasarkan ahli yang menyimpulkan bahwa pegawai yang puas dalam bekerja memiliki etos kerja yang tinggi. Faktor kenyamanan serta imbalan (kompensasi) yang menjadi dasar dalam menumbuhkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan kepuasan yang tinggi akan mengarahkan perilaku dalam bekerja yang semakin baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi (Priansa, 2014).

Sinamo, (2011) menjelaskan bahwa etos kerja merupakan satu set tindakan pegawai dalam bekerja secara positif yang berdasarkan pada kerja sama, dasar keyakinan, serta berkomitmen secara menyeluruh. Atau dengan kata lain etos kerja adalah sikap yang berasal dari pribadi manusia yang mendorong untuk bekerja dengan baik yang di landasi dengan keyakinan yang dimiliki pegawai. Implementasi dalam pekerjaan maka etos kerja dapat dijadikan sebagai dasar atau syarat yang harus terpenuhi. Karena akan membuka cakrawal berpikir pegawai dan perilaku manusia dalam memberikan penilaian pada kerja keras yang sesuai dengan harapan, dan menghilangkan sikap kerja yang malas.

Menurunnya etos kerja pegawai menyebabkan dampak terhadap berbagai aspek di organisasi. Maka perlu dilakukan penanganan secara menyeluruh supaya etos kerja pegawai lebih baik lagi. Untuk meningkatkan ³⁸ **etos kerja** diperlukan keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Priansa, (2014:283) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal dapat berkontribusi dalam menaikkan kinerja pegawai apabila didukung oleh karakteristik individu. Sedangkan inisiatif

berkaitan dengan dengan perilaku yang dimiliki individu dalam mendukung pribadi untuk melakukan pekerjaan secara bersunguh-sunguh dalam meningkatkan kinerja serta tidak merasa puas dengan kinerja yang biasa saja. Sementara tindakan atau perilaku individu yang terkait keinginan atau harapan akan hasil kerja yang sangat memuaskan dari amanah yang diberikan. Lebih lanjut di jelaskan bahwa individu yang bekerja dan tidak merasa bosan akan memiliki pengalaman dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan merupakan orang yang memiliki etos kerja yang tinggi. Demikian juga dengan orang yang memiliki kemauan bekerja dengan hasil yang baik dengan cara melakukan inovasi dalam bekerja, ciri lain orang yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah memiliki kepedulian atau empaty, mencintai pekerjaan, dan bekerja berdasarkan etika dan bekerja dengan senang berdasarkan jadwal pekerjaannya.

38

Menurut Anoraga, (2006) banyak faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai yaitu Agama, Budaya, Sosial politik, Kondisi lingkungan/geografis, Pendidikan, Struktur ekonomi serta Motivasi. Motivasi berdasarkan Herzberg dalam Sutrisno, (2011:129) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas atau intrinsic motivation dan faktor pemelihara (disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation). Pengaruh dari luar diri seseorang yang membuat seseorang melakukan sesuatu disebut ekstrinsik, adanya stimulus atau rangsangan, suruhan ataupun berupa intimidasi atau paksaan, mengakibatkan individu akan melakukan sesuatu terhadap pekerjaannya, seperti imbalan, status, kemanan dalam bekerja, knijakan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan

18

pimpinan/supervisi. Sedangkan pengaruh atau hal mendorong seseorang dari dalam diri dengan seperti tanggung jawab, promosi, pemberian penghargaan disebut faktor intrinsik.

Kedua faktor yang dibangun oleh Herzberg menyatakan bahwa motivasi dicapai ketika karyawan dihadapkan dengan kerja yang menantang tapi menyenangkan, dimana seseorang dapat mencapai, tumbuh dan menunjukkan tanggung jawab dan maju dalam organisasi. Artinya ketika upaya karyawan diakui, itu akan membuat kepuasan kerja dan motivasi (Dartey-Baah & Amoako, 2011). Menurut Sudrajat, (2009:65), faktor motivasional merupakan hal yang mendorong individu untuk berprestasi dari dalam diri individu disebut intrinsik seperti pekerjaan seseorang, prestasi yang di raih, peluang promosi, kemajuan dalam karir, pengakuan teman kerja. Sementara faktor higiene merupakan atau pemeliharaan yang bersal dari luar individu atau ekstrinsik yang turut andil dalam tindakan serta perilaku seseorang dalam bekerja seperti jabatan seseorang dalam pekerjaan, hubungan dengan stuatusnya, kepemimpinan, kebijakan organisasi, sistem yang dijalankan dalam organisas, situasi kerja, dan sistem pengajian. Untuk menerapkan teori ini maka perlu di analisis lebih mendalam diantara faktor yang memebri dukungan pegawai dalam bekerja apakah faktor motivasional atau higiene.

Menurut Anoraga, (2006:62) memeliki motivasi yang tinggi maka dapat dipastikan seseorang tersebut memeliki etos kerja yang tinggi pula karena etos kerja merupakan perspektif seseorang yang berdasarkan nilai- nilai yang di anut dan diyakini individu dalam kehidupan kerja. Keyakinan ini membentuk suatu

motivasi kerja yang tinggi, yang dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi etos kerja seseorang, baik motivasi dalari dalam diri individu (faktor motivasi) maupun motivasi dari luar diri individu (Higiene).

Permasalahan tentang rendahnya etos kerja dapat terjadi di organisasi manapun baik organisasi pemerintah maupun swasta. termasuk juga pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo, yang merupakan suatu organisasi yang berfungsi dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat Kota Gorontalo. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo memberikan pelayanan meliputi wilayah administrasi pemerintahan Kota Gorontalo dan sebagian wilayah Kabupaten Bone Bolango (Kecamatan Kabela dan Suwawa), luas Kota Gorontalo mencapai 64,79 Km² hampir sebagian besar sudah dijangkau oleh jaringan perpipaan PDAM terutama pada daerah/wilayah permukiman diperkirakan ± 80 %. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo memiliki karyawan sebanyak 127 orang yang bertugas melayani seluruh kebutuhan air bersih masyarakat.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan Adnan Manunu, S.Mn kepala bagian kepegawaian PDAM Kota Gorontalo mengatakan bahwa rendahnya etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, dilihat dari karyawan kurang menghargai sesama rekan kerja maupun pelanggan seperti permintaan perbaikan saluran pipa dari pelanggan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat tetapi tidak direspon, Kerja sama tidak terjalin dengan baik seperti pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dalam bentuk tim tetapi salah satu dari tim tidak datang atau lebih mementingkan pekerjaan lainnya, kurang

inisiatif dalam bekerja, tidak memiliki daya tahan bekerja contohnya dalam menyelesaikan pekerjaan membutuhkan waktu yang lama sehingga tidak sesuai waktu yang ditentukan, kurang mematuhi peraturan dan standar operasional prosedur sehingga jumlah kesalahan masih sering terjadi seperti penggunaan standar pipa yang wajib digunakan, masih ada pegawai kurang mampu mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik meneliti dengan judul “Pengaruh Faktor Motivasi dan Hygiene terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Gorontalo”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Faktor Motivasi (X1) dan Faktor Hygiene (X2) secara simultan terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Faktor Motivasi (X1) secara parsial terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Faktor Hygiene (X2) secara parsial terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data berupa pengaruh Faktor Motivasi dan Hygiene terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Motivasi (X1) dan faktor Hygiene (X2) secara simultan terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum ³ Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Motivasi (X1) secara parsial terhadap Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum ³ Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Faktor Hygiene (X2) secara parsial terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis, Sebagai bahan informasi bagi pimpinan dan staf karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo mengenai pengaruh Faktor Motivasi dan Hygiene terhadap Etos Kerja.
2. Manfaat Praktis, Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan pada umumnya, khususnya bidang sumber daya manusia.
3. Manfaat Peneliti, Untuk menambah wawasan maupun pengetahuan yang berkaitan dengan Faktor Motivasi dan Hygiene dan Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dari segi etimologi berasal dari kata motif yang berarti dorongan atau kehendak. Setiap manusia memiliki motif tertentu dalam tingkah lakunya, dengan motif tersebut manusia akan terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan. Motif menunjukkan pada suatu penelitian yang bersifat melengkapi semua daya penggerak atau dengan manusia yang menyebabkan untuk berbuat sesuatu, serta dapat memberikan arah pada tujuan yang ingin dicapai. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.

Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Rivai & Sagala, (2011:837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:275) menyatakan bahwa “motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing”.

⁶ Selanjutnya Sudarwan, (2012:12) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah prakondisi bagi individu untuk berperilaku dalam pekerjaan yang dia tekuni. Anoraga, (2009:35) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Kemudian Uno, (2012:73) mengemukakan ⁶ bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi internal. Motivasi kerja karyawan memiliki dua dimensi yaitu 1) dimensi dorongan internal dan 2) dimensi dorongan ekternal.

Greenberg dan Baron dalam Djatmiko, (2005:67) mendefinisikan bahwa “motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong, mengarahkan dan memelihara perilaku manusia ke arah pencapaian suatu tujuan”. Senada dengan pernyataan Kadarisman (2012:278) “motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Sutrisno, (2011:110) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Menurut Siagian (2009:102) “Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian, bahwa terciptanya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Selanjutnya menurut Sopiah, (2008:170) “Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya”. Sedangkan menurut Rivai, (2011:837) Motivasi adalah serangkaian sikap ¹⁵ sesuai dengan tujuan individu, Sifat dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang mememberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Menurut Soekidjo, (2009:115) mendefinisikan bahwa “motivasi adalah : suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang”. Robbins, (2006:214) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Intensitas terkait dengan seberapa keras seseorang berusaha.

Menurut Gitosudarmo, (2001:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang menedorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuannya". Menurut Siswanto, (2005:119) "Motivasi adalah suatu kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan".

³² Menurut Thoha, (2011:203) "motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa motivasi adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang". Kemudian Robbins dalam Donni (2014:201) menyatakan bahwa "memotivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menunjukkan pencapaian tujuan". Sedangkan Menurut Vroom dalam Priansa, (2014:201) menyatakan bahwa "motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan".

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan tersebut maka dapat peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong individu melaksanakan aktivitas karena adanya kebutuhan serta tujuan yang ingin di capai, sehingga manajemen wajib menumbuhkan motivasi yang tinggi terhadap bawahan atau pegawai dalam bekerja. Walaupun bukan salah satunya hal yang menyebabkan tingginya nilai etos kerja seseorang.

2.1.1. Fungsi dan Tujuan Motivasi

a. Fungsi Motivasi

Kelakuan dapat dirubah dan yang mempengaruhinya adalah motivasi, sehingga fungsi motivasi (Habibi, 2005)²⁴ adalah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

b Tujuan Motivasi

Untuk meningkatkan motivasi pegawai maka manajemen harus merubah serta menbangun situasi lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan individu pekerja. Kadarisman, (2012) menjelaskan tujuan diberikannya motivasi kepada individu atau pegawai didalam organisasi agar perilaku dapat berubah berdasarkan keinginan organisasi. (Habibi, 2005) menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain:

- ²³ a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Biri & Iwu, (2014) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya adalah sebagai berikut

1. Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat hidup. “Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya”.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. “Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan”.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, “Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras”.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, “Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakuakannya itu masih termasuk bekerja juga”.

1. Faktor eksternal

- a. Kondisi lingkungan kerja, “Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut”.
- b. Kompensasi yang memadai, “Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik”.
- c. Supervisi yang baik, “Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan”.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, “Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan”.
- e. Status dan tanggung jawab, “Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan damba setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan”.

f. Peraturan yang fleksibel, “Bagi perusahaan besar, biasa sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan”.

2.1.3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa manusia itu mempunyai kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk menghindari diri sendiri dari rasa sakit dan kebutuhan hidup untuk tumbuh, berkembang dan belajar. Herzberg merupakan cendekiawan atau ilmuwan yang membangun teori motivasi. Teori motivasi teori yang dibangun diberi nama “Model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau Pemeliharaan”. Karena itulah Herzberg memisahkan antara dua faktor kebutuhan, yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator (Herzberg, 1966).

Herzberg, (1966) menjelaskan awal mula teori tersebut dikembangkan, “Pada tahun 1959, Herzberg memulai analisisnya tentang perasaan 200 insinyur dan akuntan dari lebih dari sembilan perusahaan di Amerika Serikat. Para profesional ini diminta untuk menggambarkan pengalaman pekerjaan saat dimana mereka merasa sangat buruk atau sangat baik tentang pekerjaan mereka, Tanggapan perasaan yang baik umumnya terkait dengan isi pekerjaan (faktor motivator), dan tanggapan tentang perasaan buruk berhubungan dengan konteks pekerjaan (faktor *hygiene*). Motivator terdiri atas faktor-faktor yang dibangun oleh pekerjaan itu sendiri seperti prestasi / pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan. Sedangkan faktor *hygiene* berkaitan dengan perasaan ketidak puasan dalam

karyawan dan ekstrinsik dari pekerjaannya seperti hubungan interpersonal, gaji, pengawasan, dan kebijakan perusahaan". Kedua faktor yang dibangun oleh herzberg ini menyatakan bahwa motivasi karyawan dicapai ketika karyawan dihadapkan dengan kerja yang menantang tapi menyenangkan, dimana seseorang dapat mencapai, tumbuh dan menunjukkan tanggung jawab dan maju dalam organisasi. Artinya ketika upaya karyawan diakui, itu akan membuat kepuasan kerja dan motivasi (Dartey-Baah & Amoako, 2011).

Menurut Sudrajat, (2009:65), "dalam teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Selanjutnya menjelaskan pengolongan dalam faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan statusnya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik".

¹²

Frederick Hersberg dalam Sedarmayanti, (2001:67) menyatakan pada “manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan di lingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan ada enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) kemajuan/kenaikan pangkat, (4) pekerjaan itu sendiri, (5) kemungkinan untuk tumbuh, (6) tanggungjawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan, (2) supervisi teknis, (3) hubungan antar manusia dengan atasan, (4) hubungan manusia dengan pembimbingnya, (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya, (6) gaji dan upah, (7) kestabilan kerja, (8) kehidupan pribadi, (9) kondisi tempat kerja, dan (10) status”.

Menurut Frederick Herzberg dalam (Hasibuan M. S., 2014), mengemukakan “di dalam teori *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi terdapat dua faktor yaitu faktor kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yaitu motivasi yang dapat merangsang usaha dalam artian dapat memanfaatkan peluang yang ada untuk mengembangkan kemampuannya. Herzberg menyatakan bahwa seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan”, ⁶ yaitu:

a. Faktor Higienis (*Hygiene Factor* atau *Maintenance Factors*)

Maintenance faktor adalah “faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah

dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya”. ⁶ Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal:

- 1) **Gaji (salaries).** Menurut Mardi, (2014:107) “gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada karyawan”.
- 2) **Kondisi kerja (work condition),** Menurut Mangkunegara, (2013:105) “kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.
- 3) **Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion).** Menurut Siagian, (2012:290) “kebijaksanaan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.
- 4) **Hubungan antar pribadi (interpersonal relation).** Menurut Siagian, (2012:290) “hubungan antar pribadi adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- 5) **Kualitas supervisi (quality supervisor).** Menurut Siagian, (2012:290) “kualitas supervisi adalah tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

b. **Faktor Motivasi (Motivation factors)**

Faktor motivasi adalah menyangkut kebutuhan psikologis. ¹⁴ Kebutuhan ini meliputi “serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasaan pekerjaan (*job*

content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi dan secara langsung berkaitan dengan pekerjaan”. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

- 1) **Prestasi (achievement).** Menurut Hasibuan, (2014:160) “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang karena telah melaksanakan tugas-tugasnya, usaha dan kesempatan secara baik”.
- 2) **Pengakuan (recognition).** Menurut Siagian, (2012:290) “Pengakuan adalah besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerjanya”.
- 3) **Pekerjaan itu sendiri (the work itself).** Menurut Siagian (2012:290) “pekerjaan itu sendiri adalah berat ringannya tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya”.
- 4) **Tanggung jawab (responsibility).** Menurut Siagian, (2012:290) “tanggung jawab adalah besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang karyawan”.
- 5) **Pengembangan potensi individu (advancement).** Menurut Siagian, (2012:290) “Pengembangan potensi individu adalah besar kecilnya kemungkinan karyawan berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

Adapun beberapa konsep penting yang disusun berdasarkan hasil studi F.Herzberg dalam (Soenaryo & Tjakraatmadja, 2010), adalah sebagai berikut:

- a. Ada dua dimensi berbeda dalam masalah motivasi, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah timbulnya ketidakpuasan (disebut sebagai “*hygiene factors*”) dan faktor-faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah tumbuhnya kepuasan (disebut “*motivators*”)
- b. Karena berkaitan dengan timbul atau tidaknya kepuasan kerja, “*hygiene factors*” bisa juga disebut sebagai “*dissatisfiers*”. Yang termasuk dalam “*hygiene factors*” itu adalah hal-hal seperti gaji, kondisi fisik, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan-rekan kerja. Tampak bahwa hal-hal tersebut tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri melainkan yang berhubungan dengan konteks dari pekerjaan (“*Job Context*”).
- c. “*Motivators*”, yang berhubungan dengan muncul atau tidak munculnya kepuasan kerja, biasa juga disebut sebagai “*satisfiers*”. Dari tabel 2.1 tampak bahwa faktor-faktor yang tergolong sebagai motivators adanya tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan berkembang, prestasi yang dicapai, adalah hal yang langsung berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

²⁸ Adapun hubungan antara “*hygiene factors*” dan “*motivators*” itu dapat dilihat pada tabel 2.1

. **Tabel 2.1. Hubungan antara “*hygiene factors*” dan “*motivators*”**

	<i>Hygiene Factors</i>	<i>Motivators</i>
Apabila tidak ada	Muncul ketidakpuasan	Tidak ada kepuasan kerja
Apabila ada	Tidak ada ketidakpuasan kerja	Muncul kepuasan kerja

Selain hubungan kedua faktor tersebut adapun pendapat mengenai gabungan dari kedua faktor yang telah dijabarkan diatas dapat membentuk beberapa skenario diantaranya: (Dartey-Baah & Amoako, 2011)

- a. *High Hygiene + High Motivation*: merupakan situasi ideal dimana karyawan sangat termotivasi dan sedikit keluhan.
- b. *High Hygiene + Low Motivation*: karyawan mempunyai beberapa keluhan tapi begitu termotivasi. Pekerjaan tipe ini dapat di persepsikan sebagai gaji
- c. *Low Hygiene + High Motivation*: karyawan termotivasi namun banyak keluhan. Situasi seperti ini adalah situasi dimana pekerjaannya menyenangkan dan menantang tapi gaji dan kondisi kerja tidak mendukung.
- d. *Low Hygiene + Low Motivation*: situasi terburuk dimana karyawan tidak termotivasi dan banyak mengeluh

Adapun penjelasan jelas mengenai faktor-faktor hygiene dan motivator yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam (Hasibuan M. S., 2014) yaitu:

a. *Motivator Factors*

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

- ii. Pengakuan (*Recognition*), “Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, puji, dimanusiaikan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu”.
- iii. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), “Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang-orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya”.
- iv. Tanggung Jawab (*Responsibility*), “Tanggung jawab adalah keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggung jawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.”
- v. Pengembangan Potensi Individu/Kemajuan (*Advancement*), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan”.

b. Hygiene Factors

- i. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (*Company Policy and Administration*), “Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap

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

- ii. Hubungan Antar Pribadi (*Interpersonal Relation*), “Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena *miss communication* (salah komunikasi) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas”.
- 1 iii. **Kondisi Kerja** (*Working Condition*), “Kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana

kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya”.

- iv. Gaji (*Wages Salaries*), “Faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu”.

Sutrisno, (2011:129) mengatakan bahwa “Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor pemuas atau intrinsic motivation dan faktor pemelihara (disebut dengan disatisfier atau extrinsic motivation)”. Menurut teori Herzberg dalam Sutrisno, (2011:129), gaji, upah dan sejenisnya bukan alat yang memotivasi karyawan hanya merupakan alat pemeliharaan saja, yang menjadi motivator adalah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu. Faktor pemuas yang disebut juga Motivator Faktor yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut

5

1. Prestasi yang diraih, “Keberhasilan seorang pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik. Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu”.

5

2. Pengakuan orang lain, “Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- e. Memberikan kenaikan gaji promosi

3.

Tanggung jawab, “Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervise yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya”.

4. Peluang untuk maju, “Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan”.

5. Kepuasan kerja itu sendiri, “Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan sudah tepat dalam pekerjaannya”.

Sedangkan faktor pemelihara ⁵ Hygiene Factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut dissatisfaction merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi :

1. Kompensasi, ?Pada umumnya masing-masing manajer tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya. Namun demikian masing-masing manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan. Para manajer harus berusaha untuk

mengetahui bagaimana jabatan didalam kantor diklasifikasikan dan elemen-elemen apa saja yang menentukan pengklasifikasian itu”.

2. Keamanan dan Keselamatan Kerja, “Keselamatan dan kesehatan kerja perlu terus dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan dan kesehatan kerja karyawan. Agar pembinaan dapat berjalan dengan baik”, antara lain dapat dilakukan cara-cara berikut ini :

- a. Tanamkan dalam diri karyawan keyakinan bahwa mereka adalah pihak yang paling menentukan dalam pencegahan kecelakaan.
- b. Tunjukkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerja yang aman.
- c. Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik.
- d. Buatlah contoh yang baik.
- e. Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

3. Kondisi Kerja, “Masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara dan kondisi fisik lainnya. Menurut Herzberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui konsentrasi pada kebutuhan kebutuhan ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi”.

4. Kebijakan, “Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah

bagaimana pelaksanaan dalam praktik. Pelaksanaan kebijakasanaan dilakukan masing masing manajer yang bersangkutan. Dalam hal ini supaya mereka berbuat seadil-adilnya”.

5. Supervisi Teknis, “Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya Kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil tekanan selalu dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi keseluruhan. Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud”
 - a. ¹³ Adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya
 - b. ¹³ Tunjukkan pada karyawan bagaimana mengembangkan perilaku kerjayang aman.
 - c. Berikan teknik pencegahan kecelakaan secara spesifik.
 - d. Buatlah contoh yang baik.
 - e. Tegakkan standar keselamatan kerja secara tegas.

2.1.4. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

¹¹ Hal yang perlu diperhatikan dalam memberi motivasi adalah:

1. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, “agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan”.

2. **Memahami perilaku bawahan.** “Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku bawahan masing-masing”.
3. **Harus berbuat dan berperilaku realistik,** “Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing”.
4. **Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda,** “Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama”.
5. **Mampu menggunakan keahlian,** “Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi populer dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas”.
6. **Pemberian motivasi harus mengacu pada orang,** “Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik”.
7. **Harus dapat memberi keteladanan.** “Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati

pimpinan yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakan”.

Menurut (Hasibuan, (2012:149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

- a. Motivasi langsung (Direct Motivation). “Motivasi langsung adalah motivasi (materil & non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa”.
- b. Motivasi tak langsung (indirect motivation), “Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat”.

2.2. Etos Kerja

2.2.1. Pengertian Etos Kerja

Khazanah, (2004:8) menjelaskan “Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos ini dibentuk dari kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya”.

¹ Tasmara, (2004:20) mengatakan bahwa “etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*)”. (Sinamo, (2011:32) mendefinisikan “etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral”.

Menurut Sinamo, (2011) “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan”.

¹ Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas kerja.

- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan.
- 5) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.
Pengertian di atas menjelaskan bahwa etos kerja adalah tindakan yang setiap saat dilakukan individu dalam bekerja terkait kelompok, maupun individu yang merupakan persepsi baik dan buruk.

2.2.2. Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Anoraga, (2006) mengemukakan faktor yang mempengaruhi Etos Kerja ada tujuh yaitu:

- 1) Agama. “Agama adalah pondasi dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu karena akan mempengaruhi pola hidup bagi penganutnya. Tingkah laku seseorang akan berdasarkan dengan ajaran agama yang dianut. Kualitas kerja juga dipengaruhi oleh kualitas agamanya”.
- 2) Budaya. “Etos kerja ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos kerja juga berpegang teguh pada moral etik dan tuhan”.
- 3) Sosial politik. “Struktur politik yang ada tergantung pada tinggi rendahnya etos kerja yang ada di masyarakat yang didasari oleh kesadaran dan tanggung jawab pada Negara”.

- 4) **Kondisi lingkungan/ geografis.** “Etos kerja juga berhubungan dengan kondisi lingkungan, dalam lingkungan geografis ini terdapat banyak manfaat dan dapat dikelola yang nantinya akan mengangkat perekonomian dan lapangan pekerja baru bagi lingkungannya”.
- 5) **Pendidikan.** “Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan adanya pendidikan yang merata sehingga akan meningkatkan kualitas keterampilannya sebagai pelaku ekonomi”.
- 6) **Struktur ekonomi.** “Struktur ekonomi akan memberikan semangat kerja keras karena untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan primer dan sekunder sehingga mereka bekerja keras yang nantinya akan menikmati dari hasil kerja keras yang telah dilakukan sebelumnya”.
- 7) **Motivasi intrinsik.** “Orang yang mempunyai motivasi tinggi juga harus didasari dengan etos kerja tinggi karena etos kerja berhubungan dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Motivasi ini harus sudah tertanam tidak hanya dalam diri sendiri tetapi dari luar juga”.
Semua orang bisa mendapatkan atau melakukan faktor tersebut, maka etos kerja harus dibangun tinggi berdasarkan kepribadian, karakteristik, serta perilaku masing-masing individu.

2.2.3. ¹Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara, (2004), etos kerja karyawan dapat diukur dengan empat indikator yaitu:

- 1) Menghargai waktu. "Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya".
- 2) Tangguh dan pantang menyerah. "Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*)".
- 3) Keinginan untuk mandiri. "Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri".
- 4) Penyesuaian. "Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan".

Sinamo, (2011:78), menyebutkan ada delapan indikator untuk mengukur

Etos Kerja yaitu:

- 1) Kerja adalah rahmat: bekerja tulus penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah: bekerja benar penuh tanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan: bekerja tuntas penuh integritas.
- 4) Kerja adalah aktualisasi: bekerja keras penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah: bekerja serius penuh kecintaan.
- 6) Kerja adalah seni: bekerja cerdas penuh kreatifitas.
- 7) Kerja adalah kehormatan: bekerja tekun penuh keunggulan.
- 8) Kerja adalah pelayanan: bekerja paripurna penuh kerendahan.

Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi diharapkan mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan, berperilaku sopan, riang ceria, berkerja sama, tekun dan bekerja keras. Pada penelitian ini menggunakan indikator ini yang dikemukakan oleh (Sinamo, 2011).

11

Menurut Priansa, (2014:283) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah :

1. Keahlian Interpersonal, “Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin suatu hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai : sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan”.
2. Inisiatif, “Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai : cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur”.

3. Dapat Diandalkan, “Aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu”.

2.3. Hubungan Motivasi dengan Etos kerja

Untuk memahami bagaimana keterkaitan hubungan antara motivasi dengan etos kerja perlu dilakukan pengujian-pengujian, sehingga didapatkan besaran pengaruh dari kedua variabel tersebut. Beberapa peneliti telah melakukan pengujian dari berbagai variabel yang mempengaruhi etos kerja seperti yang dikemukakan oleh Anoraga, (2006) seperti Agama, Budaya, Sosial politik, Kondisi lingkungan/ geografis, Struktur ekonomi, dan Motivasi intrinsik.¹

Orang yang mempunyai motivasi tinggi juga harus didasari dengan etos kerja tinggi karena etos kerja berhubungan dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Motivasi ini harus sudah tertanam tidak hanya dalam diri sendiri. Dengan menggunakan teori Herzberg sebagai acuan, penulis mencoba menganalisis serta memahami pengaruh faktor motivator dan higiene faktor dengan etos kerja karyawan. Lebih jauh dikemukakan bahwa Teori dua faktor¹² oleh Frederick Herzberg dalam Suwatno & Priansa, (2011:179) dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivational dan faktor hygiene. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivational adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, seperti kesempatan bertumbuh,

kemajuan dalam karir, pekerjaan seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, kebijakan organisasi. Dengan kedua faktor motivasi dari Frederick Herzberg diharapkan karyawan memiliki etos kerja yang tinggi. Tasmara, (2004:20) mengatakan bahwa “etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*)”.

2.4. Penelitian Terdahulu

1. Husen sutisna, 2008, melakukan penelitian Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan. Studi Kasus Karyawan Fakultas Pertanian IPB. Hasil penelitian menunjukan tingkat motivasi karyawan Fakultas Pertanian IPB yang menjadi responden, secara umum berada pada taraf termotivasi, yaitu sebesar 49.4 persen. Responden yang merasa sangat termotivasi sebesar 16.8% dan yang cukup termotivasi sebesar 16.7 persen, dan sisanya tidak termotivasi atau kurang termotivasi. Artinya karyawan memandang positif terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Kondisi ini belum optimal, karena kondisi optimal dicapai jika responden mempunyai tingkat motivasi kerja pada taraf sangat termotivasi. Variabel-variabel karakteristik motivasi seperti karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja mempunyai hubungan

⁷ nyata dengan etos kerja karyawan. Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak mempunyai hubungan nyata dengan etos kerja karyawan. Hubungan nyata tersebut antara karakteristik individu dengan etos kerja karyawan, terlihat pada nilai peluang (sig.) pengujian sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Bentuk hubungannya agak lemah dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,451. Semakin baik karakteristik individu maka akan semakin baik etos kerja karyawan. Hubungan nyata antara karakteristik situasi kerja dengan etos kerja karyawan, terlihat pada nilai peluang (sig.) pengujian sebesar 0,043 yang lebih kecil dari 0,05. Bentuk hubungannya agak lemah dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,277. Semakin baik karakteristik situasi kerja karyawan maka akan semakin baik etos kerja karyawan.

2. Fitriah, Mahdani Ibrahim Yunus, T. Roli Ilhamsyah Putra, 2015, dengan judul Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja serta Implikasi terhadap Kinerja Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Aceh. ⁸ Untuk mencapai kinerja yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan etos kerja. Akan tetapi fenomena kinerja Pegawai LPMP Provinsi Aceh dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih rendah sehingga kualitas yang dicapai tidak optimal, tugas yang diberikan tidak diselesaikan tepat waktu, masih kurangnya rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dan sulitnya bekerjasama. Pembuktian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Karena dari 7 hipotesis verifikatif yang diuji dalam penelitian ini

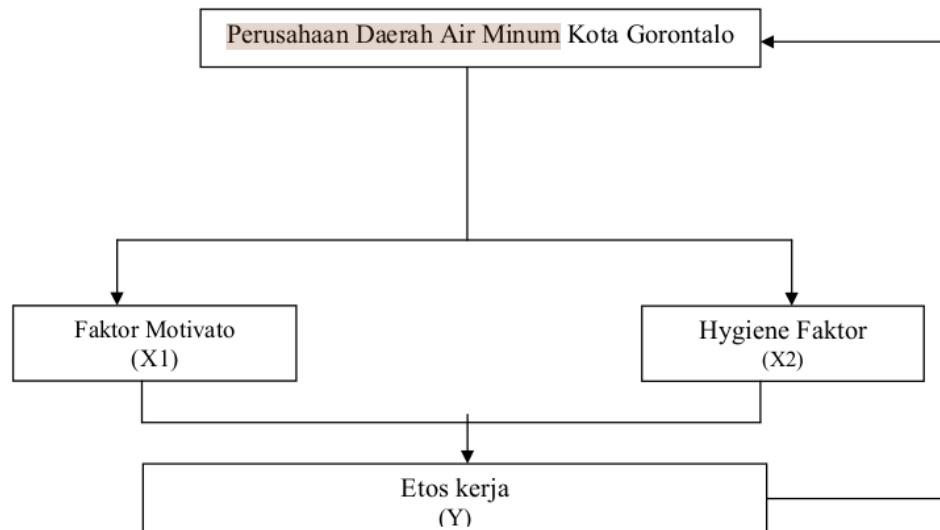
memilik nilai CR atau nilai P yang memenuhi persyaratan, maka semua hipotesis yang diuji menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan kata lain variabel independence dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola perusahaan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Aceh.

3. Immawan Muhajir kadim, 2018, dengan judul Pengaruh Faktor Ekstrinsik (Hygiene) Dan Faktor Intrinsik (Motivator) Terhadap Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Pegawai PT. Karsa Utama Di Kota Gorontalo menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sumber data menggunakan data primer. teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.
metode analisis data adalah analisis data kuantitatif. Faktor ekstrinsik dapat menaikkan skor etos kerja pegawai sebesar 0,201. Pengujian keeratan atau kekuatan pengaruh antara faktor ekstrinsik dengan etos kerja pegawai. Dari hasil pengujian koefisien korelasi (r) sebesar 0.476 dan koefisien determinasi (r^2) = 0.227, hasil pengujian menunjukkan bahwa $t = 5.492$.
Faktor instrinsik dapat menaikkan skor etos kerja sebesar 0,488 pada konstanta 26.869. Selanjutnya pengujian keeratan atau kekuatan pengaruh antara faktor intrinsik dengan etos kerja pegawai dilakukan dengan menggunakan *Product Moment Corelation*. Dari hasil pengujian koefisien korelasi (r) sebesar 0.58 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,3362. Setelah diketahui harga koefisien korelasi, dilanjutkan dengan uji keberatian korelasi dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $t =$

6,0393. Dengan demikian hubungan antara faktor ekstrinsik dengan etos kerja pegawai adalah sangat signifikan.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan paradigma mengenai motivasi terhadap etos kerja karyawan.
19



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

4. Faktor Motivasi (X1) dan Faktor Hygiene (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Gorontalo.

5. Faktor Motivasi (X1) ¹⁹ secara parsial berpengaruh positif terhadap Etos Kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.
6. Faktor Hygiene (X2) ¹⁹ secara parsial berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ² (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 ³ Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab terdahulu maka yang menjadi objek penelitian ¹⁶ adalah Faktor Motivasi dan Faktor Hygiene dan Etos Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah survey, “yaitu penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama” (Singarimbun & Effendi, 1995). Sedangkan manurut Sugiyono, (2002) “Metode survey yaitu metode

penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi. Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang di teliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih”.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yaitu Variabel ⁴⁵ is yaitu Motivasi kerja, Meliputi ¹⁵ Faktor Motivasi (X₁) dan Faktor Hygiene (X₂) dan Variabel tidak bebas Etos Kerja (Y).

Tabel 3.1.Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Faktor Motivasi (X ₁)	Faktor pemuas	1. Prestasi yang diraih 2. Pengakuan orang lain 3. Tanggung jawab 4. Peluang untuk maju 5. Kepuasan kerja itu sendiri	Ordinal
Faktor Hygiene (X ₂)	Faktor pemelihara	1. Kompensasi, 2. Keamanan dan Keselamatan Kerja 3. Kondisi Kerja 4. Kebijakan 5. Supervisi Teknis	Ordinal
Sumber : teori Herzberg dalam Edy Sutrisno (2011:129),			
Etos Kerja (Y)	Keahlian Interpersonal	1. Sopan, 2. kerjasama,	Ordinal
	Inisiatif	1. banyak ide 2. daya tahan kerja,	

	Dapat Diandalkan	1. mematuhi peraturan 2. berhati-hati, dan tepat waktu	
--	---------------------	---	--

Sumber: Priansa (2014:283)

Dalam melakukan riset dari ² masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, maka dilakukan antara lain; untuk variabel independen yang terdiri dari Motivasi kerja meliputi Faktor Motivasi (X1) dan Faktor Hygiene (X2), Serta variabel ³ Etos Kerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner, dengan menggunakan skala likert (*likert's type item*). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif, kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda yakni seperti pada tabel berikut :

Tabel 3.2. Daftar Pilihan Kuesioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.2.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono, (2002) ³ mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Sedangkan menurut Sudjana, (2000) “populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun

kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulannya yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya”.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada ¹⁹ Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo yang berjumlah 127 orang.

2. Sampel

³ Untuk memperoleh sampel yang mencerminkan karakteristik populasinya secara tepat dalam hal ini tergantung oleh dua faktor metode penarikan sampel dan penentuan penarikan sampel. Agar sampel yang diambil di katakan representatif maka dalam penelitian ini di tentukan jumlah sampel apabila jumlah populasinya sudah diketahui yang dihitung dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Ridwan, (2004:65) yaitu populasi penelitian ditentukan dengan rumus Taro Yamane, yaitu:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dimana :

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran sampel minimum

d = Tingkat posisi yang ditetapkan

1 = Angka konstan

$$n = \frac{127}{127(0,10)^2 + 1} = 55,94 \text{ atau } 56$$

Jumlah sampel serta teknik pengambilan sampel dan penelitian ini adalah seperti pada tabel 3.2.

Tabel 3.3. Sampel Penelitian

Bagian	Populasi	Jumlah Sampel
Staff Ahli/kordinator	12	5
Administrasi Umum	16	7
Keuangan	20	9
Hubungan	23	10
Langganan	55	25
Tehnik		
Jumlah Sampel	127	56

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut maka jumlah sampel yang digunakan adalah 56 orang yang terbagi dalam beberapa bagian.

2. 3.2.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

31
Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 2**
1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. ²² Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan tertulis kepada responden.
3. Dokumentasi, ²² yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh imformasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6 Instrumen Pengujian Penelitian

² Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan objektif.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto, (2006:168) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutkan dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi”. Masrun dalam Sugiyono, (2005:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM)”.

20

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat nilai r dan diinterpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel nilai kritis r product moment sehingga dapat diketahui signifikansi tidaknya korelasi tersebut. Jika nilai r lebih kecil dari harga kritis dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

29
Tabel 3.4 Koefisien korelasi

R	Keterangan
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi

0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

2. Uji Reliabilitas

Ghozali, (2005) "Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus" sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

(Ghozali, 2005:46) "Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya".

3. Transformasi Data Ordinal Ke Interval

30

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala

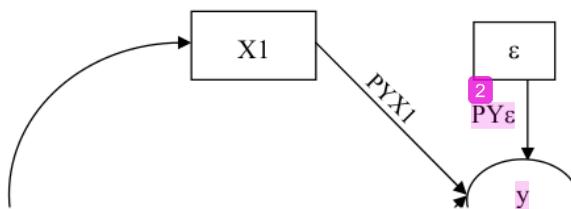
ordinal, sedangkan untuk menganalisis data pada penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval, hal ini disebabkan karena alat-alat analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik (misalnya: *korelasi product moment*, *pearson regresi linear*, *path analysis*, dan *structural equation modelling*). Statistik parametrik mensyaratkan bahwa jenis data yang digunakan adalah harus data interval.

Harun Al-Rasyid (1993) dalam Riduwan, (2007) “mengemukakan bahwa teknik yang dalam *transformasi scale value* data ordinal ke data interval adalah *Method of Successive Interval (MSI”*.

3.2.7. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di gunakan adalah metode kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk memastikan sub-sub variabel apakah ada pengaruh Faktor Motivasi (X1) dan Faktor Hygiene (X2) terhadap Etos Kerja (Y), maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval (MSI)*. Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat di lihat pada struktur jalur berikut ini :



rx 1x2

PYX2

Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

X₁ : Faktor Motivasi¹⁵

X₂ : Faktor Hygiene

Y : Etos kerja

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y²

r : Korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X₁, X₂, tetapi ada variabel epsilon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural,
2. Menghitung matrix korelasi antar X₁, X₂, dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*

4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur P_{YX_i} ($i = 1, 2, \dots$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 , terhadap Y
7. Hitung pengaruh varibel lain ($P_{Y\varepsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen
Bedarnya pengaruh total untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung.
9. Perhitungan akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23

3.2. Jadwal Penelitian

Tabel. 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018			Tahun 2019			
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	April
1.	Observasi							
2.	Usulan judul							
3.	Pembuatan proposan dan bimbingan							
4.	Ujian proposal							
5.	Revisi							
6.	Pengolahan data							
7.	Ujian skripsi							
8.	Revisi							
9.	Wisuda							

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

. Organisasi PDAM Kota Gorontalo dimulai sejak berfungsinya suatu sistem penyediaan air bersih yang dilaksanakan oleh Proyek Penyediaan Sarana Air Bersih Sulawesi Utara (PPSAB) pada tahun 1981 yang ditandai dengan terbentuknya Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kotamadya Dati II Gorontalo berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum Nomor : 125/KPTS/CK/1981, yang pada saat itu masih mengoperasikan sumur dalam (deep well) di pasar sentral dengan kapasitas 20 ltr/dt, setelah instalasi pengolahan air (IPA) kapasitas 218 ltr/dt selesai dibangun dan diresmikan penggunaannya pada tahun 1986, kemudian dioperasikan oleh BPAM secara sempurna sampai adanya kesediaan dari pemerintah daerah untuk menerima

pengelolaannya, maka mulai pada saat itu BPAM beralih status menjadi PDAM seiring dengan terbitnya SK Menteri PU Nomor : 705/KPTS/1991 tanggal 20 Desember 1991 Dirjen Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum tentang penyerahan Prasarana dan Sarana Air Bersih Kotamadya Gorontalo kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara yang ditegaskan dan diperkuat dengan Berita Acara Serah Terima (BAST) yang dibuat pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor : 01/BA/CK/1991 690/08/450 Selanjutnya, penyerahan tersebut diteruskan dari Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Utara kepada Walikotamadya Kepada Daerah Tingkat II Gorontalo dengan Berita Acara yang dibuat juga pada tanggal 23 Desember 1991 Nomor : 690/08/344
541.1/EKON.B/450

4.1.2. Visi dan Misi PT. PDAM Kota Gorontalo

Berdasarkan Tugas Pokok, kewenangan dan potensi PDAM kota Gorontalo, secara global harus mendukung tercapainya sasaran milenium development goals (MDGs) dalam peningkatan akses air minum masyarakat sebesar 80% kota dan 60% pedesaan, disamping secara khusus terus menerus dituntut dapat meningkatkan pelayanan air minum kemasayarakat Kota Gorontalo, meningkatkan kinerja perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Visi Perusahaan :

PDAM Kota Gorontalo Bersama Masyarakat/Pelanggan Menuju Pelayanan Prima.

Misi Perusahaan :

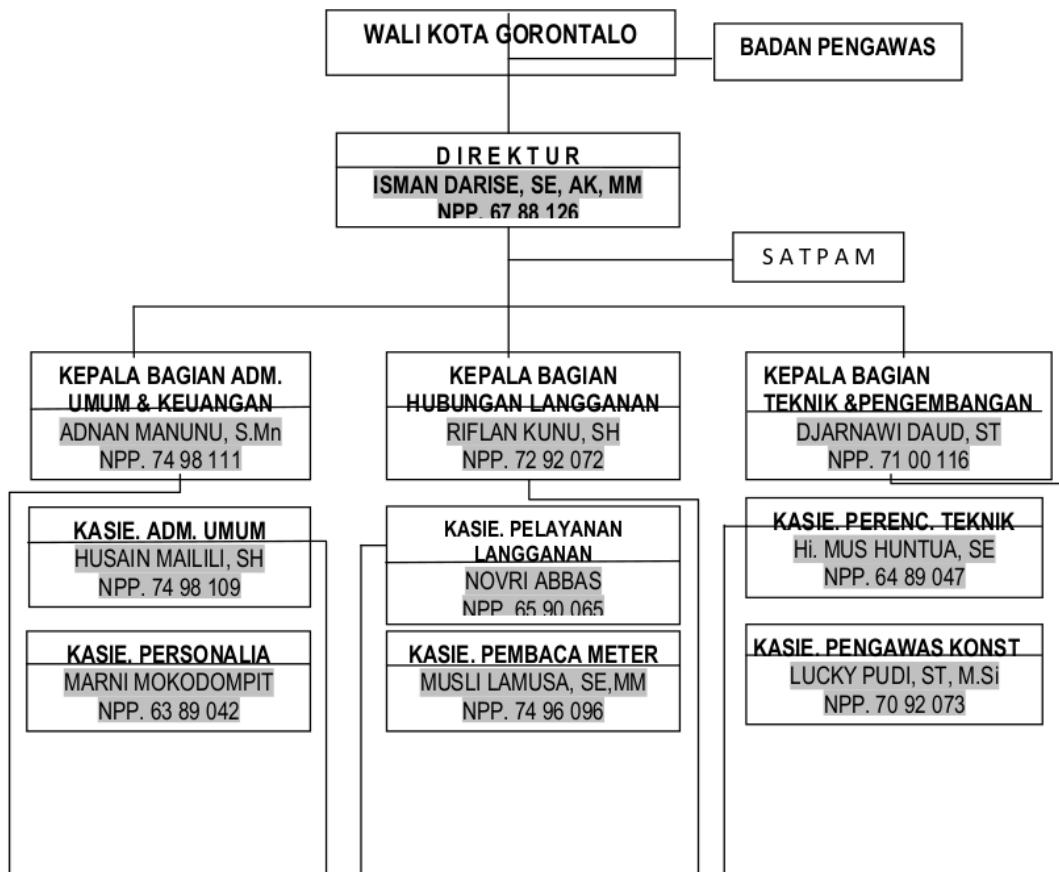
- 16
1. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

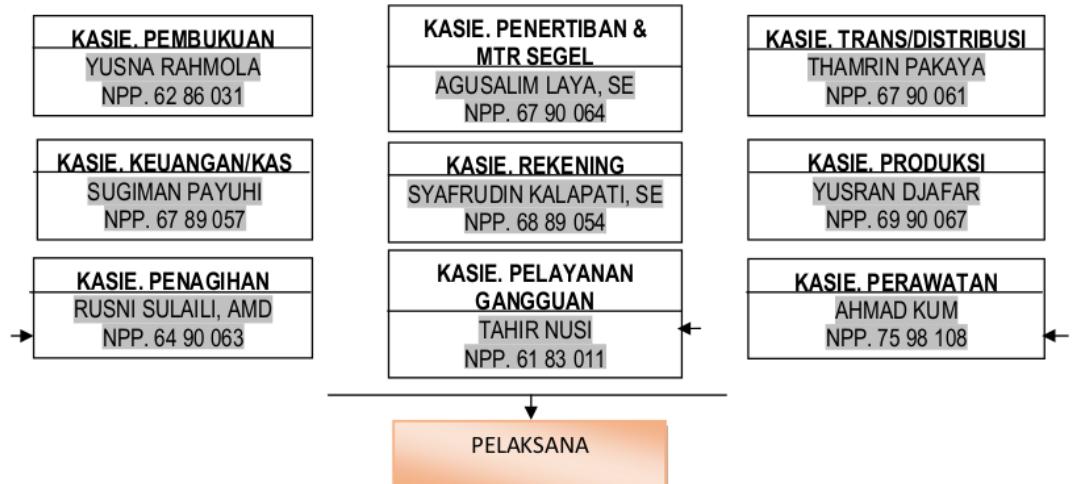
2. Meningkatkan produksi dan distribusi, menekan tingkat kehilangan air, serta meningkatkan kuantitas, kontinuitas kualitas air. Mengoptimalkan profesionalisme sumber daya manusia.
3. Meningkatkan kinerja Perusahaan melalui pengelolaan efisien. meningkatkan pencapaian, keseimbangan arus kas dan laba perusahaan, yang menjadi salah satu alternatif sumber pendapatan asli daerah (PAD).

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi perusahaan sesuai PERDA pembentukan PDAM berbentuk struktural dan fungsional yang dipimpin oleh Direktur. Struktural melekat pada Kepala Bagian dan oleh Badan Pengawas yang bertanggung jawab pada Walikota.

Gambar. Struktur Organisasi PT.PDAM Kota Gorontalo





4.1.4. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan serta lamanya bekerja ¹⁶ pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo seperti dijelaskan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Responden yang mengisi kuisioner berdasarkan jenis kelamin berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	a. Laki-laki	36	64,3%
	b. Perempuan	20	35,7%
Jumlah		56	100%

Sumber : Data diolah, 2020.

¹⁶ Karakteristik responden pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo berdasarkan jenis kelamin terdiri laki-laki sebanyak 36 orang atau 64,3 % sedangkan perempuan sebanyak 20 orang atau 35,7%. Responden tersebut

berasal dari seluruh bagian yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo.

2. Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
Pendidikan	a. SLTP	-	0 %
	b. SLTA/SMK	10	17,8 %
	c. Diploma	14	25,0 %
	d. S1	30	53,6 %
	e. S2	2	3,6%
	Jumlah	56	100%

Sumber : Data diolah, 2020.

16
Karakteristik responden pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo berdasarkan tingkat pendidikan terdiri pendidikan SLTP sebanyak 0 orang atau 0%, pendidikan SLTA/SMK sebanyak 10 orang atau 17,8%, Pendidikan Diploma sebanyak 14 orang atau 25,0%, Pendidikan S1 sebanyak 30 orang atau 53,6%, pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 3,6%. Responden tersebut dapat disimpulkan bahwa dari segi tingkat pendidikan responden berada pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dan pendidikan paling rendah adalah SLTA.

3. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Persentase (%)
Masa Kerja	a. 1 - 5 Tahun	20	35,7%
	b. 6 -10 Tahun	30	53,6%
	c. 11- >	6	10,7%
Jumlah		56	100%

Sumber : Data diolah, 2020.

16
Karakteristik responden pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Gorontalo o berdasarkan masa kerja terdiri 1 sampai 5 tahun sebanyak 20 orang
31 atau 35,7%, 6 sampai 10 tahun sebanyak 30 orang atau 53,6%, 11 keatas sebanyak 6 orang atau 10,7%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi masa kerja responden berada pada 6 sampai 10 tahun.

4.1.5. Uji Instrumen penelitian

Instrumen penelitian terlebih dahulu harus di uji sebelum digunakan dalam mengumpulkan data. Uji instrumen yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas keseluruh variabel penelitian. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan dijelaskan berikut ini:

1. Uji validitas dan reliabilitas Faktor Motivasi X1

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Faktor Motivasi X₁

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Faktor ₂₁ Motivasi (X1)	X1.1	0,681	0,2221	Valid	0,783	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0,737	0,2221	Valid		
	X1.3	0,814	0,2221	Valid		
	X1.4	0,703	0,2221	Valid		
	X1.5	0,748	0,2221	Valid		

Sumber : Data diolah, 2020

17
Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Faktor Motivasi (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai r_{hitung} > r_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,783 dengan

demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Faktor Motivasi reliabel karena $Cronbach's\ Alpha > 0,60$.

2. Uji validitas dan reliabilitas Faktor Hygiene X₂

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Faktor Hygiene X₂

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Faktor Hygiene (X ₂)	X _{2.1}	0,748	0,2221	Valid	0,846 = reliabel	> 0,60
	X _{2.2}	0,679	0,2221	Valid		
	X _{2.3}	0,852	0,2221	Valid		
	X _{2.4}	0,818	0,2221	Valid		
	X _{2.5}	0,846	0,2221	Valid		

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Faktor Hygiene (X₂) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai r_{hitung} > r_{tabel}, Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,846 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Faktor Hygiene reliabel karena $Cronbach's\ Alpha > 0,60$.

3. Uji validitas dan reliabilitas Etos Kerja Y

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Etos Kerja Y

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket	Alpha	Ket
Etos Kerja (Y)	Y.1	0,766	0,2221	Valid	0,858 = reliabel	> 0,60
	Y.2	0,816	0,2221	Valid		
	Y.3	0,836	0,2221	Valid		
	Y.4	0,773	0,2221	Valid		

	Y.5	0,682	0,2221	Valid		
	Y.6	0,728	0,2221	Valid		

Sumber : Data diolah, 2020

10 Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Etos

Kerja (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai r_{hitung}

10 > r_{tabel} , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,858 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Etos Kerja reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

4.1.6. Analisis deskriptif variabel penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel etos kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya.

17 Bobot Terendah x Item x Jumlah Responen = 1 x 1 x 56 = 56

Bobot Tertinggi x Item x Jumlah Responen = 5 x 1 x 56 = 280

$$\text{Rentang skalanya yaitu : } \frac{280-5}{5} = 44,8 = 45$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Skala penelitian Jawaban Responen

No	Rentang	Kategori
1	236 – 280	Sangat Tinggi

2	191 – 235	Tinggi
3	146 – 190	Sedang
4	101 – 145	Rendah
5	56 – 100	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

¹⁰ Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.1.6.1. Faktor Motivasi (X_1)

Hasil Tabulasi data sub variabel Faktor motivasi (X_1), yang diisi oleh 56 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui ²⁷ tabel berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Faktor motivasi (X_1)

SKOR	Item ¹⁷								
	X _{1.1}			X _{1.2}			X _{1.3}		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	8.9	16	80	28.6	26	130	46.4
4	32	128	57.1	25	100	44.6	16	64	28.6
3	15	45	26.8	8	24	14.3	11	33	19.6
2	4	8	7.1	6	12	10.7	3	6	5.4
1	0	0	0	1	1	1.8	0	0	0
Σ	56	206	100	56	217	100	56	233	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X _{1.4}			X _{1.5}		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	14.3	9	45	16.1
4	37	148	66.1	35	140	62.5
3	8	24	14.3	10	30	17.9
2	2	4	3.6	2	4	3.6
1	1	1	1.8	0	0	0
Σ	54	217	100	54	219	100

Kategori	Tinggi	Tinggi
-----------------	---------------	---------------

Sumber : Data diolah 2020

Tabel diatas menjelaskan variabel Faktor motivasi (X_1), dimana responden menjawab item pernyataan $X_{1.1}$, Pihak perusahaan menghargai prestasi kerja karyawan dengan skor 206 dengan kategori **tinggi** artinya bahwa perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.2}$ Pengakuan orang lain dengan skor 217 dengan kategori **tinggi** artinya Karyawan mendapatkan pengakuan dari Karyawan lain atas pencapaian hasil kerja yang dilakukan, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.3}$, Tanggung jawab memperoleh skor 233 dengan kategori **Tinggi** artinya Memeriksa ulang pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab Karyawan terhadap pekerjaan. Responden yang menjawab item $X_{1.4}$ Peluang untuk maju memperoleh skor 217 dengan kategori **tinggi** artinya Perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap Karyawan untuk maju dan mengembangkan diri melalui pendidikan formal, pelatihan, kursus dan seminar sesuai dengan keahlian, Responden yang menjawab item pernyataan $X_{1.5}$ Kepuasan kerja itu sendiri memperoleh skor 219 dengan kategori **tinggi** artinya Karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja di PDAM karena kebutuhan terpenuhi.

4.1.6.2. Faktor Hygiene (X_2)

Hasil Tabulasi data sub variabel Faktor Hygiene (X_2), yang diisi oleh 56 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Faktor Hygiene (X_2)

	Item
--	-------------

SKOR	X ₂ .1			X ₂ .2			X ₂ .3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	8.9	18	90	32.1	27	135	48.2
4	31	124	55.4	25	100	44.6	15	60	26.8
3	18	54	32.1	11	33	19.6	13	39	23.2
2	2	4	3.6	2	4	3.6	1	2	1.8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	56	207	100	56	227	100	56	236	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item					
	X ₁ .4			X ₁ .5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	13	65	23.2	12	60	21.4
4	30	120	53.6	32	128	57.1
3	11	33	19.6	10	30	17.9
2	2	4	3.6	2	4	3.6
1	0	0	0	0	0	0
Σ	56	222	100	56	222	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah 2020

Tabel diatas menjelaskan variabel Faktor Hygiene (X₂), dimana responden menjawab item pernyataan X₂.1, Kompensasi dengan skor 207 dengan kategori tinggi artinya Gaji yang Karyawan terima setiap bulan sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, Responden yang menjawab item pernyataan X₂.2 Keamanan dan Keselamatan Kerja dengan skor 227 dengan kategori tinggi artinya Keamanan dan Keselamatan dalam bekerja diutamakan, Responden yang menjawab item pernyataan X₂.3, Kondisi Kerja memperoleh skor 236 dengan kategori Tinggi artinya Tempat Karyawan bekerja memiliki tempat yang tertata dengan rapi. Responden yang menjawab item X₂.4 Kebijakan dengan skor 222 dengan kategori tinggi artinya Kebijakan atau aturan yang ditetapkan membuat karyawan bersemangat bekerja, Responden yang menjawab item

pernyataan X₂5 Supevisi Teknis dengan skor 222 dengan kategori tinggi artinya

Karyawan diberikan pemahaman terkait teknis pelaksanaan pekerjaan,

4.1.6.3. Etos Kerja (Y)

Hasil Tabulasi data sub variabel etos kerja (Y), yang diisi oleh 56 responden
²⁷ (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja (Y)

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	30.4	20	100	35.7	22	110	39.3
4	18	72	32.1	12	48	21.4	12	48	21.4
3	17	51	30.4	15	45	26.8	12	36	21.4
2	4	8	7.1	8	16	14.3	9	18	16.1
1	0	0	0	1	1	1.8	1	1	1.8
Σ	56	216	100	56	210	100	56	213	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	Y.4			Y.5			Y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	95	33.9	17	85	30.4	16	80	28.6
4	13	52	23.2	31	124	55.4	27	108	48.2
3	17	51	30.4	4	12	7.1	9	27	16.1
2	6	12	10.7	4	8	7.1	4	8	7.1
1	1	1	1.8	0	0	0	0	0	0
Σ	56	211	100	56	217	100	56	223	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah 2020

Tabel diatas menjelaskan variabel etos kerja (Y), dimana responden menjawab item pernyataan Y1, sopan dengan skor 216 dengan kategori tinggi artinya Karyawan menjaga sopan santun selama berada diperusahaan, Responden yang menjawab item pernyataan Y2 kerja sama dengan skor 210 dengan kategori tinggi artinya bahwa Para karyawan bekerja sama dalam menyelesaikan

pekerjaan, Responden yang menjawab item pernyataan Y3, banyak ide dengan skor 213 dengan kategori tinggi artinya Karyawan menyampaikan ide dan inisiatif yang saya miliki dalam bekerja. Responden yang yang menjawab item Y4 daya tahan kerja dengan skor 211 dengan kategori tinggi artinya Karyawan memiliki daya tahan dalam bekerja, Responden yang yang menjawab item Y5 mematuhi peraturan dengan skor 217 dengan kategori tinggi artinya Karyawan mematuhi setiap peraturan yang diterapkan. Responden yang yang menjawab item Y6 berhati-hati dan tepat waktu dengan skor 223 dengan kategori tinggi artinya Karyawan berhati-hati dan bekerja tepat waktu,

4.1.7. Analisis data statistik

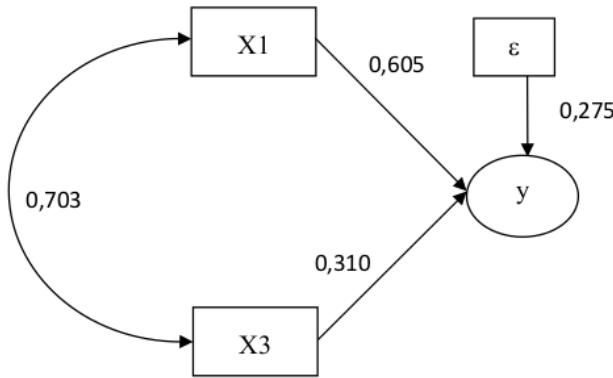
Dari hasil pengolahan data atas 56 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.605X_1 + 0.310X_2 + 0.275\epsilon$$

Dari persamaan didapat koefisien variabel faktor motivasi (X_1) memiliki pengaruh secara langsung terhadap etos kerja (Y) sebesar 0.605 atau 60,5%. Besarnya pengaruh faktor higiene (X_2) yang secara langsung terhadap etos kerja (Y) sebesar 0.310 atau 31,0%. Sedangkan ϵ = epsilon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang ikut berpengaruh tetapi tidak diteliti sebesar 0.275 atau sebesar 27,5%

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai

Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.725 (terlampir), ini berarti sekitar 72,5% pengaruh yang ada terhadap etos kerja (Y) oleh variabel faktor motivasi (X1), faktor higiene (X2) secara bersama-sama Serta masih ada sekitar 0,275 atau sekitar 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Untuk lebih jelasnya di berikan struktur jalur dari penelitian



Gambar 4.2 Struktur jalur penelitian

4.1.8. Pengujian hipotesis

4.1.8.1. Pengaruh faktor motivasi (X1), faktor higiene (X2) Secara Simultan

Terhadap etos kerja (Y)

Pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel faktor motivasi (X1), faktor higiene (X2) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap etos kerja (Y) dimana $Probability\ sig\ 0.000 < Probability\ \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor motivasi (X1), faktor higiene (X2) secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap etos kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, **Diterima**.

4.1.8.2. Faktor motivasi (X1) Berpengaruh secara parsial Terhadap etos kerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis secara statistik menunjukkan variabel faktor motivasi (X1) mempunyai pengaruh Signifikan terhadap etos kerja (Y) dimana $Probability\ sig\ 0.000 < Probability\ \alpha = 0,05$. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa faktor motivasi (X1) mempunyai pengaruh ¹⁹Signifikan terhadap etos kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, **diterima**.

4.1.8.3. Faktor Higiene berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil analisis secara statistic menunjukkan Variabel faktor higiene (X₂) mempunyai pengaruh Signifikan terhadap etos kerja (Y) dimana $Probability\ sig\ 0.003 < Probability\ \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa faktor higiene (X₂) mempunyai pengaruh ¹⁹Signifikan terhadap etos kerja (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, **Diterima**.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh faktor motivasi (X1), faktor higiene (X2) Secara Simultan Terhadap etos kerja (Y)

Temuan penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo adanya pengaruh Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo Secara Simultan Terhadap etos kerja (Y) sebesar 0.725 atau 72,5%. Tercapainya etos kerja karyawan karena karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Hasil kerja karyawan tersebut diakibatkan oleh motivasi, hal ini sejalan dengan pendapat Tasmara (2004:20) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas ¹ kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Dalam suatu organisasi etos kerja karyawan meliputi etos kerja yang negatif (rendah) dan etos kerja yang positif (tinggi). Pada penelitian ini ditemukan bahwa etos kerja karyawan termasuk kategori tinggi, namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah berdasarkan deksrifitif variabel penelitian. Etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo di pengaruhi oleh faktor motivasi dan faktor higiene. Hal ini sesuai dengan pendapat Anoraga (2009) memberikan penjelasan bahwa karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi merupakan karyawan yang bermotivasi tinggi, karena etos kerja adalah pandangan dan sikap yang di dapatkan dari nilai-nilai yang di pegang teguh/yakini oleh seseorang, dimana keteguhan atau keyakinan tersebut didorong oleh suatu motivasi yang tinggi yang mempengaruhi etos kerja seseorang/karyawan.

Motivasi berkontribusi dalam meningkatkan etos kerja karyawan hal ini sesuai dengan pendapat Rivai, (2011:837) mengatakan motivasi merupakan sikap dalam menjalani hidup dimana sikap dan nilai bukan hal yang mustahil membuat keyakinan seseorang untuk berperilaku dalam mewujudkan tujuan. 25 Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Oleh karena itu manajer harus menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan yang memiliki keahlian interpersonal seperti memiliki sikap sopan dan mau bekerja sama, berinisiatif meliputi banyak ide serta memiliki ketahanan dalam bekerja, serta dapat diandalkan dalam mematuhi aturan yang diterapkan dan berhati-hati maupun tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan karena didorong oleh motivasi. Faktor motivasi yang mendorong karyawan untuk bekerja secara total dan mengespresikan dirinya dalam bertindak disebabkan oleh adanya faktor motivasi berupa faktor higiene dan faktor motivasi yang diterima oleh 16 karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo. Menurut Frederick Herzberg dalam 6 Hasibuan (2014:228), mengemukakan di dalam teori *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi terdapat dua faktor yaitu faktor kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini

motivasi yang ideal yaitu motivasi yang dapat merangsang usaha dalam artian dapat memanfaatkan peluang yang ada untuk mengembangkan kemampuannya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa bukan hanya faktor motivasi dan faktor higiene yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan tetapi ada variabel lain yang turut berpengaruh sebesar 0,0275 atau 2,75% seperti antara lain sebagaimana penjelasan Anoraga (2006) bahwa etos kerja dipengaruhi oleh agama budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi serta motivasi.

Penelitian ini didukung oleh penelitian Husen sutisna, 2008 menemukan ⁷ Variabel-varibel karakteristik motivasi seperti karakteristik individu dan karakteristik situasi kerja mempunyai hubungan nyata dengan etos kerja karyawan. Sedangkan karakteristik pekerjaan tidak mempunyai hubungan nyata dengan etos kerja karyawan. Begitupun penelitian Immawan Muhajir kadim, ¹⁸ 2018, hasil penelitiannya menunjukkan Faktor Ekstrinsik (Hygiene) Dan Faktor Intrinsik (Motivator) memiliki hubungan yang kuat terhadap etos kerja.

4.2.2. Faktor motivasi (X1) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap etos kerja (Y).

Temuan penelitian menunjukkan faktor motivasi (X1) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0.605 atau 60,5%. Faktor motivasi berdasarkan persepsi karyawan penerapannya tinggi dimana karyawan mendapatkan penghargaan atas pekerjaan yang di lakukan seperti karyawan yang berprestasi baik akan di berikan penghargaan, serta pengakuan dari pimpinan maupun karyawan lainnya, adanya tantangan pekerjaan yang di amanahkan kepada karyawan, pemberian tanggung

jawab serta adanya peluang karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Pemenuhan kebutuhan psikologis merupakan faktor motivasi dimana kebutuhan tersebut merupakan kumpulan kondisi intrinsik yang di alami oleh karyawan yang membuat karyawan senang akan mengerakkan motivasi dirin yang kuat untuk bekerja secara total dalam perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2014:228), yang mengatakan bahwa Faktor motivasi ³ adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasaan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi dan secara langsung berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dan memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan faktor higiene. Hal tersebut di sebabkan karena faktor motivasi merupakan faktor pemdas karyawan dalam bekerja, sesuai dengan penjelasan teori Herzberg dalam Edy Sutrisno (2011:129), gaji, upah dan sejenisnya bukan alat yang memotivasi karyawan hanya merupakan alat pemeliharaan saja, yang menjadi motivator ²⁶ ¹³ adalah yang berkaitan langsung dengan pekerjaan itu. Faktor pemdas yang disebut juga Motivator Faktor yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Selanjutnya ¹² Menurut Herzberg dalam Sudrajat Akhmad (2009:72), yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih,

kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik 6

Hasil penelitian ini didukung oleh Anoraga (2009) yang mengatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap etos kerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi juga harus didasari dengan etos kerja tinggi karena etos kerja berhubungan dengan sikap dan nilai-nilai yang diyakini kebenarannya. Motivasi ini harus sudah tertanam tidak hanya dalam diri sendiri tetapi dari luar juga. Begitupun penelitian Immawan Muhajir kadim, 2018, menemukan bahwa faktor motivasi (intrinsik) akan menaikan etos kerja karyawan berdasarkan hasil pengujian ditemukan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap etos kerja karyawan.

4.2.3. Faktor Higiene (X2) berpengaruh Signifikan dan Positif terhadap Etos kerja (Y).

Temuan penelitian menunjukkan faktor higiene (X2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) sebesar 0.310 atau 31.0%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor higiene berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Semakin tinggi faktor higiene yang diterima akan meningkatkan etos kerja. Besarnya pengaruh tersebut disebakan karena berdasarkan indikator dari faktor higiene seperti Kompensasi dengan kategori tinggi artinya Gaji yang Karyawan 18 terima setiap bulan sudah mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, Keamanan dan Keselamatan Kerja

dengan kategori tinggi artinya Keamanan dan Keselamatan dalam bekerja diutamakan, Kondisi Kerja dengan kategori Tinggi artinya Tempat Karyawan bekerja memiliki tempat yang tertata dengan rapi. Kebijakan dengan kategori tinggi artinya Kebijakan atau aturan yang ditetapkan membuat karyawan bersemangat bekerja, Supevisi Teknis dengan kategori tinggi artinya Karyawan diberikan pemahaman terkait teknis pelaksanaan pekerjaan, Faktor higiene berdasarkan persepsi karyawan memiliki nilai total tinggi namun masih ada beberapa karyawan menatakan penerapan faktor higiene masih kurang dan jarang di terapan atau diberikan kepada karyawan. Hal tersebut yang menyebabkan pengaruh faktor higiene terhadap etos kerja termasuk dalam kategori rendah.

Penerapan faktor higiene sangat penting dalam peningkatan etos kerja karyawan agar bekerja sesuai acuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2014:228) menyatakan faktor higiene atau *Maintenance* faktor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Termasuk dalam “*hygiene factors*” itu adalah hal-hal seperti gaji, kondisi fisik, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan-rekan kerja. Tampak bahwa hal-hal tersebut tidak langsung berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri melainkan yang berhubungan dengan konteks dari pekerjaan (“*Job Context*”). Maka untuk meningkatkan etos kerja dibutuhkan sikap dan perilaku yang memberikan nilai yang tinggi terhadap kerja keras karyawan atau karyawan yang bekerja secara sunguh-sunguh berupa sifat dorongan yang sesuai atau tepat untuk memotivasi dan merubah sikap karyawan adalah faktor higiene. Nilai-nilai sikap dan

pendorong (motivator) yang baik menurut Anoraga (2009) adalah bukan hanya berasal dari luar diri tetapi juga yang tertanam dalam diri pribadi karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian Immawan muhajir kadim (2016) menemukan dalam penelitiannya bahwa motivasi ekstrinsik (faktor higiene mampu menaikkan skor etos kerja pegawai dan berdasarkan hasil uji maka hasilnya signifikan. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis penelitian yang menyatakan faktor higiene ¹⁹ berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, di terima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor motivasi dan faktor higiene secara simultan berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruhnya signifikan termasuk kategori tinggi.
2. Faktor motivasi ¹⁴ secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruhnya signifikan termasuk kategori sedang.

3. Faktor higiene ¹⁴ secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Gorontalo, berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruhnya signifikan termasuk kategori rendah.

5.2. Saran

- Berdasarkan temuan penelitian maka disarankan sebagai berikut:
- Untuk menjaga etos kerja karyawan maka perlu pendorong agar nilai-nilai sikap dapat terjaga dengan memberikan motivasi berupa faktor motivasi seperti tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan berkembang, prestasi yang dicapai, adalah hal ¹¹ yang langsung berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dan faktor higiene seperti aji, kondisi fisik, lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan-rekan kerja.
 - Untuk peneliti selanjutnya agar melakukan pengujian dengan menambah variabel lain selain faktor motivasi dan faktor higiene yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan seperti agama budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, struktur ekonomi serta motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- ³⁵ Biri, E. U., & Iwu, C. G. (2014). Job motivation, Job Performance and Gender Relations in the Broadcast Sector in Nigeria. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (16).
- Dartey-Baah, K., & Amoako, G. (2011). Application of Frederick Herzberg's Two-Factor Theory in Assessing and Understanding Employee Motivation at Work: A Ghanaian Perspective. *European Journal of Business and Management*, 1-8.
- Djatmiko, Y. H. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gitosudarmo, I. (2001). *Manajemen strategi*. Yogyakarta: BPFE.
- Habibi. (2005). *Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan di PT.ASKES Regional VI Jawa Tengah dan DIY Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum Semarang*. Yogyakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Gajah Mada.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- ³¹ Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Khazanah, U. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardi. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi* (2 ed.). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2007). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- ³⁶ Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivail, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. New York: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharmma Mahardika.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharmma Mahardika.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjo, N. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soenaryo, I., & Tjakraatmadja, J. H. (2010). *Psikologi Industri*. Bandung: Angkasa.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi.

Sudarwan, D. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sudjana. (2000). *Metode Statistika*. Bandung: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sudrajat, A. (2009). *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: inar Baru Algensindo.

Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
33

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tasmara, T. (2004). *Membudayakan Etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Thoha, M. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.

Uno, H. B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya* . Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Skripsi_SASMITO WIHARDJO_E2114108_PENGARUH FAKTOR MOTIVASI DAN HIGIENE TERHADAP ETOS KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

- | RANK | SOURCE | TYPE | PERCENTAGE |
|------|--|-----------------|------------|
| 1 | eprints.uny.ac.id | Internet Source | 3% |
| 2 | Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium | Student Paper | 3% |
| 3 | www.scribd.com | Internet Source | 2% |
| 4 | griyabayarbtn.com | Internet Source | 1% |
| 5 | rssoedono.jatimprov.go.id | Internet Source | 1% |
| 6 | docobook.com | Internet Source | 1% |
| 7 | fr.scribd.com | Internet Source | 1% |
| 8 | prodipps.unsyiah.ac.id | Internet Source | 1% |

9	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1 %
10	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	1 %
11	library.binus.ac.id Internet Source	1 %
12	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
13	docplayer.info Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1 %
15	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
16	anzdoc.com Internet Source	1 %
17	media.neliti.com Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	<1 %
19	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %

20	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
21	jurnal-sosioekotekno.org Internet Source	<1 %
22	www.docstoc.com Internet Source	<1 %
23	lib.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	<1 %
26	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
27	samryaaazza.blogspot.com Internet Source	<1 %
28	elib.unikom.ac.id Internet Source	<1 %
29	a-research.upi.edu Internet Source	<1 %
30	eprints.ung.ac.id Internet Source	<1 %
31	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %

32	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
33	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
34	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
35	www.sagepublishers.com Internet Source	<1 %
36	zadoco.site Internet Source	<1 %
37	sdmberkualitas.blogspot.com Internet Source	<1 %
38	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 25 words

Exclude bibliography

On