

**PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRAKINDO UTAMA
BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Oleh

IKE PATRISIA PURWANTI



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRAKINDO UTAMA BANDAR LAMPUNG

Oleh
Ike Patrisia Purwanti

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Permasalahan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung adalah mengenai tentang kurangnya etos kerja dan motivasi kerja para karyawannya yang dilihat dari kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana pengaruh etos kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari jawaban 72 responden karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, dan disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta etos kerja dan motivasi kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

Saran yang diajukan adalah PT. Trakindo Utama Bandar Lampung agar karyawan tidak mudah puas dengan hasil yang dicapai saat ini serta memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif. Selain itu, pemberian motivasi yang lebih variatif kepada karyawan agar merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ETHIC AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN PT TRAKINDO UTAMA BANDAR LAMPUNG

By
Ike Patrisia Purwanti

Human resources is one of the most decisive aspects in achieving company goals. The problem that PT. Trakindo Utama Bandar Lampung encounter is about the lack of work ethic and work motivation of its employee. Therefore, this study aims to examine how the influence of work ethic and work motivation partially and simultaneously on employee's performance in PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

This study conducted using quantitative descriptive method and analyzed using multiple linear regression analysis. The data for this study is using primary data that acquired from 72 employees' respondents of PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. The results of this study support the proposed hypothesis, and it is concluded that work ethic has a positive effect on employee's performance, work motivation has a positive effect on employee's performance, and also work ethic and work motivation simultaneously have positive effect on on employee's performance in PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

The proposed suggestion is that PT. Trakindo Utama Bandar Lampung needs to make that employees are not easily satisfied with the results achieved at this time and have a responsible attitude to work, have a commitment to work hard, and can use time efficiently and productively. In addition, providing a more varied motivation to employees in order to make them feel comfortable at work and improve employee performance through job satisfaction.

Keyword : Work Ethic, Work Motivation, and Employee's Performance

**PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. TRAKINDO UTAMA
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Ike Patrisia Purwanti

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
Magister Manajemen**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung**



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Tesis : **PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TRAKINDO UTAMA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Ike Patrisia Purwanti**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1521011030

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

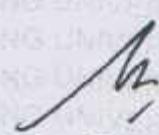
Program Studi : Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung

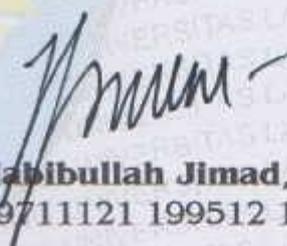
MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

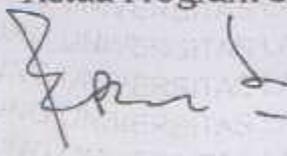
Pembimbing II


Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.
NIP 19620822 198703 2 002


Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP 19711121 199512 1 001

Program Studi Magister Manajemen
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung

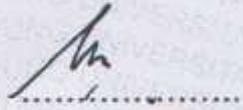
Ketua Program Studi


Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si.
NIP 19691128 200012 2 001

MENGESAHKAN

1. Komisi Penguji

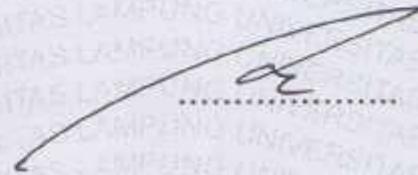
1.1. Ketua Komisi Penguji : **Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.**
(Pembimbing I)



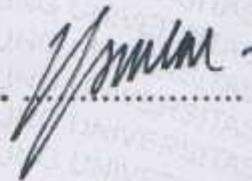
1.2. Anggota Komisi Penguji : **Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.**
(Penguji I)



1.3. Anggota Komisi Penguji : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**
(Penguji II)



1.4. Sekretaris : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**
(Pembimbing II)

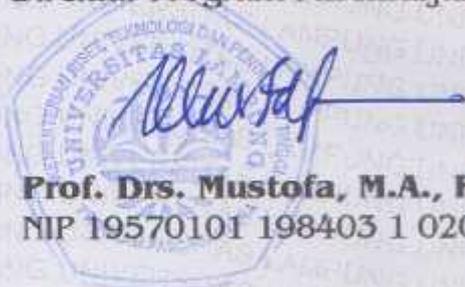


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

3. Direktur Program Pascasarjana



Prof. Drs. Mustofa, M.A., Ph.D.
NIP 19570101 198403 1 020

4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : **30 September 2019**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tesis dengan judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRAKINDO UTAMA BANDAR LAMPUNG”** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata ctika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut **plagiarisme**.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 17 Oktober 2019

Pembuat Pernyataan



Ike Patrisia Purwanti, S.P.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 22 Desember 1991. Anak kedua dari pasangan Drs. Hi. Abdul Kadir dan Dra. Hj. Sri Mastini.

Pada tahun 1997, penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) di TK Pertiwi Bukit Kemuning, Lampung Utara. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) di selesaikan pada tahun 2003 di SD Negeri 1 Bukit Kemuning, Lampung Utara. Tahun 2006 penulis berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Bukit Kemuning, Lampung Utara dan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) diselesaikan pada tahun 2009 di SMA Negeri 2 Bandar Lampung.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Univeristas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) menyelesaikan studi ditahun 2015 dengan gelar Sarjana Pertanian (S.P). Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan sebagai mahasiswa Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”(QS. Al Insyirah: 5-6)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar dan sekali-kali janganlah orang-orang yang tidak meyakini (kebenaran ayat-ayat Allah) menggelisahkan kamu.”(QS. Ar Rum : 60)

“This life is an educator and we are always in a state must learn.” (Bruce Lee)

“Thoughts give birth to actions, actions spawned a habit, habit bore character, and character created fate.” (Aristoteles)

Kupersembahkan tesis ini kepada:

Ayah dan Ibu tercinta, **Drs. Hi. Abdul Kadir** dan **Dra. Hj. Sri Mastini** atas segala cinta dan kasih sayang yang begitu tulus dan ikhlas, serta doa yang tiada henti dipanjatkan untuk keberhasilan ananda.

Suamiku **Jepri Sugiyarto, S.E.** dan anakku yang tercinta **Arzachel Alfarizqi Suigyarto** telah menguatkan tekad dan semangat ini dalam menyelesaikan perjalanan kuliah.

Kakakku **Ana Marthatila S.Sos, M.M.** dan adikku **Ahmad Kartin Harits** atas dukungan, motivasi, arahan serta pandangan-pandangan baru yang terus menerus diberikan.

Serta **Almamaterku Tercinta.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trakindo Utama Bandar Lampung” adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Lampung.

Penulis mengakui banyak hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan tesis ini. Ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung;
2. Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung;
3. Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik, dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
4. Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I atas kesediaannya memberikan bimbingan, berbagai macam ilmu pengetahuan, nasihat yang membangun dan juga mempermudah dalam proses penyelesaian tesis ini;

5. Dr. Habibullah Djimat, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, nasihat dan pengarahan yang sangat membantu dari awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini;
6. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku Penguji I dalam penyusunan tesis ini atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini;
7. Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Penguji II atas saran, pengarahan, motivasi dan bimbingan dalam proses penyusunan tesis ini;
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan selama mengikuti pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
9. Ibu Wanti atas kesediaan dan kesabaran dalam membantu proses perkuliahan hingga penyelesaian tesis ini;
10. Seluruh staff di Program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
11. Pimpinan dan seluruh Staff di PT Trakindo Utama Bandar Lampung, terima kasih atas segala kerjasamanya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian;
12. Teman-teman seperjuanganku Elita Eka Meliza, Pices Raini, Noviyana Fadiela, Ibu Desmalazati, Fenny Kaesa, Astriyatnasari, Farah Nurma, Dolly Leonita, Alfisqy Qayyasah, Febri Putri, dan Nova Situmorang, serta rekan-rekan Magister Manajemen Bisnis 2015 yang kini sedang berjuang dalam menyelesaikan penyusunan tesis sebagai persyaratan kelulusan di Magister

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, semoga dimudahkan prosesnya dan dapat lulus dengan segera;

13. Semua pihak yang terlibat dan berperan penting dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu, semoga amal perbuatan mendapat balasan dari ALLAH SWT.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan penelitian yang akan datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 17 Oktober 2019

Ike Patrisia Purwanti, S.P.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
2.1. Etos Kerja.....	10
2.2. Motivasi.....	17
2.3. Kinerja.....	29
2.4. Penelitian Terdahulu.....	33
2.5. Kerangka Pemikiran.....	35
2.6. Hipotesis Penelitian.....	38
2.6.1. Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38
2.6.2. Motivasi dan Kinerja Karyawan.....	39
2.6.3. Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan...	40
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	42
3.2. Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran.....	42

3.2.1. Operesionalisasi Variabel.....	43
3.2.2. Skala Pengukuran.....	44
3.3. Populasi.....	45
3.4. Jenis Sumber data.....	46
3.4.1. Data Primer.....	46
3.4.2. Data Sekunder.....	47
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5.1. Survei.....	47
3.5.2. Observasi.....	48
3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	48
3.6.1. Uji Validitas.....	48
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	49
3.6.3. Uji Normalitas.....	49
3.7 Analisis Data.....	50
3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.8 Pengujian Hipotesis.....	51
3.8.1 Koefisien Determinasi.....	51
3.8.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	52
3.8.3 Uji F (Uji Simultan).....	53

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	55
4.2. Karakteristik Responden.....	56
4.2.1. Jenis Kelamin.....	56
4.2.2. Usia.....	57
4.2.3. Lama Bekerja.....	58
4.3. Uji Prasyarat Analisis.....	58
4.3.1. Uji Validitas.....	59
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	62
4.3.3. Uji Normalitas.....	64
4.4. Analisis Deskriptif Kuesioner.....	65
4.4.1. Deskriptif Pertanyaan Etos Kerja.....	66

4.4.2. Deskriptif Pertanyaan Motivasi.....	68
4.4.3. Deskriptif Pertanyaan Kinerja Karyawan.....	70
4.5. Analisis Kuantitatif.....	73
4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
4.6. Uji Hipotesis.....	74
4.6.1. Koefisien Determinasi.....	74
4.6.2. Uji Signifikan Parsial (uji t).....	75
4.6.3. Uji F (Uji Simultan).....	77
4.7. Pembahasan.....	79

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	84
5.2. Saran.....	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Pencapaian PT. Trakindo Utama Bandar Lampung 2 tahun terakhir 2017 dan 2018.....	6
2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
3.1 Operasional Variabel.....	44
3.2 Tabel Skala Likert.....	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan (Uji 1).....	59
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan (Uji 2).....	61
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.....	62
4.7 Rangkuman Nilai Uji Normalitas.....	64
4.8 Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	66
4.9 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi.....	68
4.10 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	70
4.11 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda.....	73

4.12 Hasil Uji Parsial (Hipotesis I).....	76
4.13 Hasil Uji Parsial (Hipotesis II).....	77
4.14 Hasil Uji Simultan.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
4.1 Sebaran Normality Plot.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu *asset* yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya, terutama sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya secara global. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2006).

Menurut Bhaskara dan Shandroto (2011), kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta pihak karyawan itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan kinerja yang tinggi yaitu dengan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukam adanya peran organisasi dalam meningkatkan etos kerja dan motivasi kerja.

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga (Yousef, 2000). Etos kerja sendiri berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004).

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret

didunia kerja. Setiap karyawan harus memiliki etos kerja yang baik, karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen tinggi dari setiap karyawan. Kalau tidak, organisasi akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan di dalam era globalisasi seperti sekarang ini. Setiap organisasi bisnis tentu saja selalu ingin maju dengan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang baik (Desmon, 2016).

Selain etos kerja, motivasi juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja yang lebih baik (Kanter, 2002). Motivasi merupakan sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan dalam menjalankan tugas akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, jika kebutuhannya terpenuhi maka akan timbul kepuasan kerja dan akan berdampak positif pada kinerja karyawan di perusahaan.

Menurut Inayatullah *et al*, (2013), motivasi adalah kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun motivasi dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang, sebagai contoh motivasi intrinsik jika seseorang berhasil mencapai motivasinya, maka yang bersangkutan cenderung untuk terus termotivasi. Sebaliknya jika seseorang sering gagal mewujudkan

motivasi, maka yang bersangkutan mungkin tetap terus bekerja sampai motivasinya tercapai atau menjadi putus asa yang berakibat langsung kepada kinerja kerja karyawan tersebut, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan faktor eksternal diluar karyawan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain.

Semakin berkembangnya teknologi yang selalu berubah, maka sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan perubahan dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan. Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh salah satu perusahaan alat berat PT. Trakindo Utama,

dimana terlihat adanya penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu hal yang paling menarik untuk dibahas adalah mengenai menurunnya kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama.

PT. Trakindo Utama yang merupakan dealer resmi di Indonesia untuk produk Caterpillar, produsen terbesar di dunia alat berat, mesin diesel dan gas alam, mesin industri dan generator set. Perusahaan menjadi dealer resmi untuk Caterpillar yang sampai saat ini memiliki lebih dari 65 cabang di seluruh negeri dari Sumatera sampai Papua. Didukung oleh fasilitas pendukung yang tidak ada duanya dan suku cadang pasokan jaringan yang luas, Trakindo menyediakan layanan kelas dunia untuk pelanggan di pertambangan, konstruksi, kehutanan, pertanian, energi, kelautan, dan sektor industri lainnya. PT. Trakindo Utama telah mengalami perjalanan yang luar biasa lebih dari 40 tahun, bukanlah waktu yang singkat bagi sebuah salah satu perusahaan besar di Indonesia, setelah melewati banyak krisis ekonomi dan Pemerintahan.

Salah satu daerah distribusi dalam negeri yang menyediakan kebutuhan alat berat yaitu Bandar Lampung Provinsi Lampung dikarenakan di Provinsi Lampung sendiri banyak perusahaan yang dalam menjalankan kegiatannya memerlukan alat berat. Dengan banyaknya kebutuhan alat berat yang diperlukan, PT. Trakindo Utama Bandar Lampung mampu menyediakan produk dan jasa yang tidak terlepas dari pengkoordiniran dengan baik mengenai etos kerja dan motivasi demi tercapainya tujuan organisasi. Sebagai salah satu perusahaan yang menyediakan kebutuhan

alat berat di Provinsi Lampung, persaingan antar perusahaan akan terjadi, dimana setiap perusahaan akan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pelanggan. Pelayanan terbaik bagi pelanggan berkaitan erat dengan kinerja karyawan, salah satu hal pendorong kinerja karyawan adalah adanya etos kerja dan motivasi.

Penelitian ini dilakukan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, dalam hal ini pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung, peneliti menemukan masih adanya karyawan yang mempunyai etos kerja dan motivasi yang rendah. Hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang tidak disiplin dalam jam kerja seperti datang terlambat dan bekerja tidak tepat waktu, contohnya karyawan datang terlambat setelah waktu istirahat. Data *Finger Print* di PT Trakindo Utama Bandar Lampung menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang datang terlambat disetiap bulannya pada tahun 2018, hal ini menandakan rendahnya kesadaran karyawan untuk datang tepat waktu.

PT. Trakindo utama juga memiliki beberapa pencapaian, dimana setiap tahunnya memiliki pencapaian yang berbeda. Tabel 1.1, terlihat pencapaian 2017 dan 2018, dan beberapa data menunjukkan bahwa hasil pencapaian PT. Trakindo Utama Bandar Lampung di tahun 2018 ada beberapa target yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, hal ini menandakan masih kurang maksimal kinerja. Fenomena-fenomena mengenai disiplin kerja yang rendah, dilihat dari tidak tercapainya tingkat kehadiran 100% dan masih adanya karyawan yang terlambat, kurangnya kemampuan

pemahaman karyawan terhadap tugas, ketidakseimbangan pekerjaan terlihat dari jam kerja dimana satu pihak ada yang sibuk dengan pekerjaannya, pihak lain terlihat lebih santai karena kondisi kerja yang monoton.

**Tabel 1.1 Pencapaian PT. Trakindo Utama Bandar Lampung 2
Tahun terakhir 2017&2018**

Target	Pencapaian 2017	Pencapaian 2018	Keterangan
Pencapaian penjualan Alat baru Rp.70.000.000.000	97,1 %	92,8 %	Tidak mencapai target dari tahun sebelumnya
Penjualan <i>aftersale service</i> alat berat Rp. 35.000.000.000	98 %	95,5 %	Target melebihi dari persentase tahun sebelumnya
Penjualan Suku Cadang (<i>Spare part</i>)	97 %	>100 %	Target melebihi dari persentase tahun sebelumnya
Penyediaan Jasa (<i>Service</i>)	>100 %	95 %	Tidak mencapai target dari tahun sebelumnya
Tingkat Kehadiran Karyawan 100 %	97,2 %	93,0 %	Tidak mencapai target dari tahun sebelumnya

Sumber: PT. Trakindo Utama Bandar Lampung

Keadaan berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung menyebabkan karyawan tidak lagi mempunyai minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan menjadi tidak peduli dengan program yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti memilih PT. Trakindo Utama Bandar Lampung sebagai objek penelitian untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh etos kerja dan motivasi.

PT. Trakindo Utama Bandar Lampung terus berusaha melakukan perbaikan terutama sumber daya manusia yang dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Jika prestasi karyawan masih dibawah standar, maka harus segera diperbaiki. Sebaliknya jika prestasi kinerjanya sudah baik, perilaku tersebut harus diberi perhatian agar seorang karyawan dapat menampilkan kembali prestasi kerja yang dikehendaki. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh dari etos kerja dan motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung ?
3. Apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung ?
2. Mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung ?
3. Mengetahui apakah etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama, Bandar Lampung ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk memberikan pandangan mengenai gambaran etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama.

2. Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan PT. Trakindo Utama dalam menyusun strategi dan program-program pengembangan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi.

3. Ilmu Pengetahuan

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Mac Clelland mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement* (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Menurut Geertz yang dikutip oleh Khasanah, dkk (2013 : 5), etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Pendapat lain disampaikan Pelly yang dikutip oleh Purwaningsih (2012 : 8) menyatakan bahwa: “etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja”. Menurut Sinamo (2003 : 4), etos kerja sebagai konsep tentang kerja atau

paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Cherrington (Boatwright & Slate, 2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana, yaitu etos kerja mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih kecil daripada seseorang yang menikmati pekerjaannya.

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.

Berdasarkan beberapa pengertian dan pendapat ahli yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian,

watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.

2.1.1. Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 2001), yaitu:

a. Agama

Pada dasarnya, agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau yang akan menentukan pola hidup para penganutnya. Cara bertindak, berpikir, dan bersikap individu tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan yang menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah serta orientasi nilai budaya yang konservatif.

b. Budaya

Semangat kerja, mental, tekad, dan sikap disiplin masyarakat juga disebut sebagai etos budaya, dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan

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

c. Kondisi Lingkungan/ Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola, mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Sosial Politik

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

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang bermutu dan merata disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan,

keterampilan, keahlian sehingga meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anota masyarakat untuk menikmati hasil kerja keras merekasepenuhnya dari bekerja keras.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja yag tingi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu sikap dan pandangan yang diasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang tertanam dalam diri sendiri, bukan bersumber dari luar diri, yang sering disebut motivasi intrinsik.

Faktor tersebut bisa terjadi kepada siapa saja dan dimana saja tergantung dari individu. Setiap individu harus menciptakan etos kerja yang kuat karena etos kerja berkaitan dengan kepribadian, perilaku dan karakternya.

2.1.2. Indikator-indikator etos kerja

Miller, dkk. (2002) melakukan kajian konseptual dan empiris tentang etos kerja, dan menghasilkan tujuh indikator pengukuran yang disebut dengan *Multidimensional Work Ethic Profile* (MWEP). Indikator-

indikator etos kerja yang diidentifikasi oleh Miller, dkk. (2002)

diantaranya, yaitu:

- a. Kemandirian (*self reliance*), yaitu keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri tanpa tergantung kepada orang lain. Kemandirian merupakan sebuah nilai dimana seseorang tidak harus bergantung pada orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Kemandirian memungkinkan seseorang menjadi kurang peduli untuk membantu rekan kerja lain, mengingat pantangan mereka dalam mengandalkan orang lain sehingga memiliki keyakinan bahwa individu tidak perlu bantuan juga.
- b. Etika atau moralitas, yaitu keyakinan terhadap cara atau jalan yang menunjuk kepada permasalahan-permasalahan dimana orang diharapkan untuk bertindak atau orang bertindak.
- c. Waktu luang (*leisure*), yaitu keyakinan terhadap pentingnya menempatkan aktivitas-aktivitas diluar jam kerja.
- d. Kerja keras (*hardwork*), yaitu keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan mencapai tujuan-tujuannya melalui suatu komitmen terhadap pentingnya dan nilai dari pekerjaan.
- e. Sentralitas pekerjaan, yaitu merujuk pada pentingnya seseorang menggunakan kesempatannya untuk bekerja. Individu dengan sentralitas kerja tinggi akan merasakan manfaat dari pekerjaan tersebut dan memiliki dorongan untuk selalu terlibat dalam aktivitas kerja. Karyawan yang melihat pekerjaannya lebih sentral pada

kehidupan mereka dapat mendefinisikan pekerjaan mereka secara lebih luas daripada mereka yang menganggap pekerjaannya kurang penting.

- f. Waktu yang terbuang, yaitu merujuk pada komitmen yang tinggi untuk mengelola waktu sehingga memaksimalkan produktivitas. Adanya waktu yang terbuang merefleksikan pentingnya penggunaan waktu yang efisien. Individu dengan kesadaran tinggi akan waktu yang terbuang, cenderung tidak menyia-nyiakakan waktu, melainkan akan merencanakan aktivitas harian mereka dan mempertimbangkan efisiensi.
- g. Penundaan pemuasan (*delay of gratification*) yaitu kemampuan untuk melupakan penghargaan jangka pendek agar mendapatkan keuntungan di masa yang akan datang.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu:

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

Indikator-indikator diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa dalam melakukan tugas harus dikerjakan dengan tepat waktu supaya target perusahaan terselesaikan dengan tepat waktu. Dikerjakan dengan sopan, gembira, kerjasama, tekun dan kerja keras. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Miller, dkk (2002).

2.2. Motivasi

Keberhasilan pegelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kinerja karyawan. Salah satunya adalah memberikan dorongan (motivasi) kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Sugiyono, 2013). Motivasi berarti perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2004).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat berupa dorongan dari dalam diri sendiri juga dari orang lain. Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 172) motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*)

maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Berdasarkan pernyataan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi akan mewujudkan suatu perilaku yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2001), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley and Yukl (1977) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan (Umar, 1999).

Secara umum, tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut

(Manulang, 2002; 34) :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Menciptakan dan mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana yang kondusif
- g. Menciptakan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku
- k. Mengingkatkan antusiasme dan kepuasan karyawan
- l. Meningkatkan keterbukaan dan komunikasi sesama karyawan dan atasan
- m. Mencari pemecahan secara sinergi terhadap setiap permasalahan dengan cepat dan tepat.

Menurut Luthans 2006 (dalam Suwatno, Priansa, 2011: 174) , motivasi kerja anatar lain berkenaan dengan:

- a. Kebutuhan akan kekuasaan seperti:
 - 1) Mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku;
 - 2) Mengontrol orang dan aktivitas;
 - 3) Berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain;

- 4) Memperoleh kontrol informasi dan sumber daya; dan
- 5) Mengalahkan lawan atau musuh.

b. Kebutuhan akan untuk berprestasi;

- 1) Melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing;
- 2) Memperoleh atau melewati sasaran yang sulit;
- 3) Memecahkan masalah kompleks;
- 4) Menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil; dan
- 5) Mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

c. Kebutuhan akan afiliasi:

- 1) Diskusi banyak orang;
- 2) Diterima sebagai bagian kelompok atau tim;
- 3) Bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif;
- 4) Mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik;
- 5) Berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.

d. Kebutuhan keamanan:

- 1) Mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman;
- 2) Dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi;
- 3) Mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat;
- 4) Dilindungi dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya; dan
- 5) Menghindari tugas atau keputusan dengan risiko kegagalan atau kesalahan

e. Kebutuhan akan status:

- 1) Mempunyai mobil yang tepat dan mengenakan pakaian yang tepat;
- 2) Bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat;

- 3) Mempunyai gelar dari universitas ternama;
- 4) Tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub yang elit; dan
- 5) Mempunyai hak istimewa eksekutif.

Pemimpin perlu memahami apa saja yang dapat meningkatkan motivasi pengikutnya yang memiliki dampak pada kinerja yang dirasakan. Hal ini dapat dikritisi sejak tahap seleksi karyawan baru, dimana pemimpin dapat menganalisis motivasi calon karyawan dengan seksama sehingga akan tepat dalam proses penempatan karyawan (Miao *et al*, 2007). Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai "kesenangan atau nilai dari suatu kegiatan itu sendiri", sementara motivasi ekstrinsik "menekankan nilai dari suatu tempat individu pada hasil dari suatu tindakan dan penilaian individu itu sendiri dari kemungkinan pencapaian hasil.

Berdasarkan penelitian psikologi sosial yang dilakukan oleh Amabile (1994) (dalam Miao *et al* (2007), motivasi instrinsik dan ekstrinsik terdiri dari dimensi kognitif dan afektif. Secara empiris, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dimensi motivasi instrinsik terdiri dari orientasi tantangan dan kenikmatan tugas sedangkan untuk motivasi ekstrinsik terdiri dari orientasi kompensasi dan orientasi pengakuan.

2.2.1. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow (Suwatno, Priansa, 2011: 177) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis: seperti kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, merupakan kebutuhan tingkat dasar.
 - b. Kebutuhan rasa aman: kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental psikological dan intelektual.
 - c. Kebutuhan sosial: kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
 - d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan: kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi untuk berpendapat dengan menggunakan dan penilaian terhadap sesuatu.
1. Teori McClelland (Robins, 2006 dalam Tampi, 2014) mengatakan 3 poin, yaitu:
- a. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
 - c. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

2. Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim 'ERG'. Akronim ERG dalam teori Alderfer merupakan dari tiga istilah E (*Existence* atau keberadaan), R (*Relatedness* atau hubungan), G (*Growth* atau pertumbuhan). Ketiga kebutuhan pokok manusia ini diurai Alderfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut (Roen, 2012):

- a. *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- b. *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
- c. *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

3. Teori Herzberg

Herzberg membagi motivasi ke dalam dua bentuk motivasi yaitu (Herzberg 2001):

- a. Motivasi yang bersifat intrinsik berarti motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai seperti harapan dan keinginan pegawai dalam

bekerja dengan pengaharapannya, artinya pegawai termotivasi bekerja karena ada keinginan yang ingin dicapai atau diharapkan.

b. Motivasi yang bersifat ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar diri pegawai seperti:

1. Tunjangan: imbalan yang diterima pegawai sesuai dengan tugas yang diemban.
2. Insentif: upah diluar gaji yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja pegawainya.
3. Penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi
4. Kebijakan pimpinan: pimpinan memberikan semangat kepada pegawai agar bekerja lebih baik atau tidak.

Teori motivasi proses ini pada dasarnya berusaha menjelaskan bagaimana dan tujuan apa yang membuat seseorang berperilaku tertentu. Menurut teori ini motivasi timbul karena adanya kebutuhan (*needs*), kemudian ada harapan (*expectancy*) terhadap kemungkinan memperoleh balasan (*reward*) yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Teori motivasi proses ini antara lain:

a. Teori Penentuan Tujuan

Teori ini awalnya dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke. Lewat publikasi artikel "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*" tahun 1968, Locke menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori penentuan tujuan mengungkapkan bahwa jika tujuan cukup

spesifik dan menantang, tujuan dapat menjadi faktor pemotivasi yang efektif baik untuk individu maupun untuk kelompok. Motivasi juga semakin meningkat apabila individu dilibatkan atau berpartisipasi dalam penentuan tujuan. Umpan balik yang akurat dan cepat juga bermanfaat dan didapatkan untuk mendorong motivasi kerja untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory of Motivation*)

Teori ini dikemukakan oleh B. F. Skinner dan rekan-rekannya. Pandangan mereka menyatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya (rangsangan-respons-konsekuensi). Teori ini menyatakan bahwa jika suatu perilaku akan diberi balasan dan menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku akan diulangi lagi dimasa yang mendatang. Sebaliknya, jika suatu perilaku diberi hukuman (balasan yang tidak menyenangkan atau *punishment*) maka perilaku tersebut tidak akan diulangi di masa mendatang. Teori penguatan ini didasarkan atas hubungan sebab-akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi.

c. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikenal sebagai teori social reference group. Teori ini dipelopori oleh Zalemik dan dikembangkan oleh Adams. Teori ini sering disebut teori keadilan dengan memfokuskan pada perbandingan relative antara input dan hasil dari individu lainnya. Jika tingkat rasio perbandingan seseorang menunjukkan

keseimbangan dengan rasio orang lain, maka ia akan merasa puas. Sebaliknya, jika terdapat adanya ketidakadilan, orang akan merasa tidak puas, prinsip teori ini adalah seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan adil atau tidak adil diperoleh dengan cara membandingkan apa yang diperoleh dirinya dengan orang lain yang memiliki situasi pekerjaan yang setara. Terdapat beberapa elemen dari teori *equity*, yaitu:

- *Input* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan.
- *Outcome* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Misalnya: upah, status, simbol, kesempatan untuk berprestasi.
- *Comparison person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan *input-outcome ratio*. *Comparison person* dapat merupakan seseorang ditempat kerja yang sama atau lain, tetapi dapat pula dirinya diwaktu lampau. Menurut teori *equity*, seseorang akan membandingkan *input –outcome ratio* yang diperoleh dengan *input – outcome ratio* yang diperoleh orang lain.

d. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan dapat juga disebut teori ekspektasi atau *expectancy theory of motivation* dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan

(*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow dan Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Sementara dalam teori harapan motivasi karyawan adalah hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan (*valence*), yaitu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan (*expectancy*), dan keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan (*instrumentality*). Singkatnya, *valence* adalah signifikansi yang dikaitkan individu tentang hasil yang diharapkan. Hal ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumberdaya yang tepat, dan lain-lain.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti faktor internal dan eksternal. Menurut Sutrisno (2011:116), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut

dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi terhadap karyawan di dalam suatu organisasi meliputi faktor intern dan ekstern. Dimana faktor intern dipengaruhi berdasarkan keinginan dari individu karyawan itu sendiri dalam memotivasi dirinya. Sedangkan pada faktor ekstern, motivasi diperoleh dari luar individu itu seperti dari lingkungan kerja, pemimpin, dan kebijakan-kebijakan dari organisasi tempatkaryawan itu bekerja.

2.2.3. Jenis Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan. Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Menurut Hasibuan (2012:150):

1. Motivasi positif (*insentif positif*)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (*insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3 Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang ingin dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Baik atau buruknya

kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal juga faktor eksternal.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja (*performance*). Koopmans, *et.al*, (2014) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut serupa dengan definisi kinerja menurut Kappagoda, *et.al*, (2014) yaitu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2009) terdapat tujuan kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk perbaikan kinerja karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan yang baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas tujuan kinerja karyawan yaitu perbaikan kinerja, memberikan pengetahuan dan memperbaiki hubungan antar personal karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Gibson (1995) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lain).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif pada suatu perusahaan, untuk itu karyawan harus memiliki ciri individu yang produktif.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pada periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, melalui kinerja yang ada pada kinerja seorang karyawan dalam organisasi tersebut.

2.3.1 Indikator Kinerja

Konsep keberhasilan kinerja dapat dilihat hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Koopmans, *et.al*, (2014) mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kinerja tugas

Didefinisikan sebagai kemampuan dimana individu melakukan inti substantif atau teknis pusat pekerjaannya.

2. Kinerja kontekstual

Didefinisikan sebagai perilaku yang mendukung lingkungan organisasi sosial dan psikologis dimana inti teknis harus berfungsi.

3. Perilaku kerja kontraproduktif

Didefinisikan sebagai perilaku yang merugikan kesejahteraan organisasi.

Berdasarkan indikator variabel kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa, poin indikator kinerja meliputi kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Indikator yang mencerminkan kinerja seseorang didalam suatu organisasi.

2.4. Penelitian Terdahulu

Dalam tinjauan pustaka ini terdapat beberapa jurnal dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hal tersebut untuk membedakan fokus penelitian yang sedang dilakukan dan dapat dijadikan referensi. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang dilakukan sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Shahrul Nizam bin Salahudin, (2016)	<i>The Relationship between Work Ethic and Job Performance</i> Sumber : International Conference on Business and Economics, 21-23 September, 2016 ISSN: 2357-1330	- Etos Kerja - Kinerja Metodelogi: - <i>Confirmatory Factor Analysis (CFA)</i> - <i>SEM Analysis</i>	Dengan memiliki etos kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan dengan demikian tingkat output meningkat dan meningkatkan kinerja organisasi mereka.
2.	Parluangan, Ade Nasution (2016)	<i>Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating).</i> Sumber: International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 2; 2016 ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119	-Gaya Kepemimpinan -Iklim organisasi -Etos kerja -Produktivitas karyawan Metode Analisis <i>linear regression analysis</i> (Variabel Independen (X) Variable dependen (Y))	Gaya kepemimpinan yang mengikuti sasaran. Iklim karyawan dalam organisasi telah dinilai baik, terutama pada kerja sama antar karyawan dan manajemen, sedangkan etos kerja karyawan terpenuhi sangat tinggi, terutama pada kepatuhan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan & etika kerja. Dan produktivitas karyawan sangat positif.

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
3.	Raymond K. Van Ness (2010)	<p><i>Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?"</i></p> <p>Sumber: International Journal of Managerial Issues, 22 (1), 10-34, 2010</p>	<p>-Etos kerja</p> <p>Metodologi Penelitian : Regresi dan metode korelasi</p>	<p>Etos kerja sangat mempengaruhi nilai kerja karyawan baru. Sehingga dengan memiliki etos kerja yang baik karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dengan demikian tingkat kinerja membaik dan organisasi dapat mencapai tujuannya.</p>
4.	Sujiati (2017)	<p><i>The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics And Space</i></p>	<p>-Motivasi -Kompetensi</p> <p>Metode Analisis <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> PLS</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi pada kinerja karyawan di Pusat Teknologi Satelit - National Institute of Aeronautics&Ruang.</p>
5.	Koopmans, et.al. (2014)	<p><i>Construct Validity of the Individual Work Performance questionnaire.</i></p>	<p>Kinerja (<i>Work Performance</i>)</p>	<p>Penelitian ini membahas tentang validitas <i>Individual Work Performance questionnaire(IWPQ)</i>. Peneliti dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukur kinerja yang valid dan reliabel serta dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan berbeda.</p>

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
6.	Ali <i>et al</i> , (2012)	<i>Impact of Motivation on the Working Performance of Employes Acase study of Pakistan</i>	-Motivasi -Kinerja Karyawan Metode Analisis: Multiple Linier regression	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Yassierli (2013)	<i>Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance</i> Sumber: International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 4, No. 6, December 2013	-Kemampuan kerja -Kondisi kerja -Motivasi kerja -Insentif -Kinerja Metode Analisis PLS (<i>Partial Least Square</i>)	Hasil menunjukkan bahwa kondisi kerja, insentif dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik pada kinerja karyawan. Lebih lanjut, temuan itu juga mengungkapkan hal itu beban kerja, fasilitas, dan harapan berpengaruh negatif kinerja karyawan. Sementara itu, kelompok kerja, gaji, pekerjaan keamanan, prestasi, keadilan, dan tujuan memiliki efek positif pada kinerja karyawan.

Sumber: Jurnal diolah, 2019

2.5. Kerangka Pemikiran

PT. Trakindo Utama merupakan salah satu perusahaan alat berat yang cukup diperhitungkan dengan perusahaan alat berat lainnya. Dengan ketatnya persaingan yang ada, maka perusahaan harus memiliki kualitas organisasi yang baik. Kualitas sumber daya yang dimiliki dapat diinterpretasikan melalui kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah etos kerja dan motivasi.

Etos kerja yang baik dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam organisasi jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam organisasi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di organisasi.

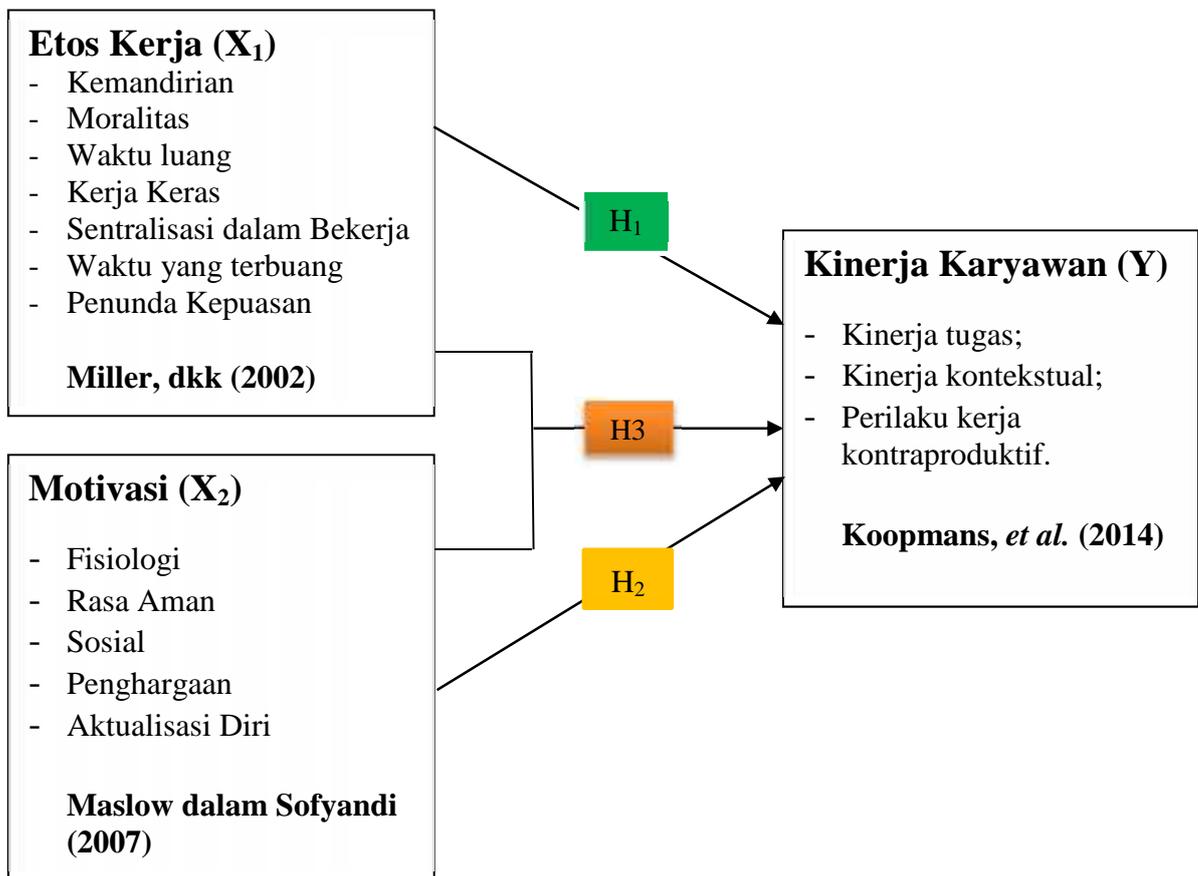
Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan. Salah satunya adalah “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan (Sugiyono, 2013:134).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Menurut Koopmans, *et.al.* (2014) mengemukakan indikator kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, yaitu kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Dengan demikian terdapat 3 (tiga) variabel dalam penelitian ini, yaitu 2 (dua) variabel independen atau bebas dan 1 (satu) variabel dependen atau terikat:

1. Etos kerja sebagai variabel independen (X1)
2. Motivasi sebagai variabel independen (X2)
3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka berdasarkan konsep-konsep diatas maka dapat dirumuskan model kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti dan selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir.

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian digunakan dalam penelitian sebagai pra anggapan atau kesimpulan sementara atas suatu fenomena yang perlu diuji kebenarannya, hipotesis menggambarkan prediksi berbasis teori sehingga memungkinkan menghubungkan teori dengan pengamatan.

2.6.1. Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Etos kerja dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan, dimana seseorang yang memiliki etos kerja yang baik dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam organisasi jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam organisasi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di organisasi.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai

tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil dari etos kerja yang baik ini akan menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya etos kerja bagi karyawan sebagai seorang yang mendukung keberhasilan kinerja. Apabila etos kerja yang dimiliki semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila etos kerja yang semakin rendah maka kinerja karyawan juga rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parluangan (2016) menunjukkan bahwa etos kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

H₁: Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6.2. Motivasi dan Kinerja Karyawan

Organisasi yang dihadapkan dengan berbagai tantangan inovasi dan kreatifitas, pengadopsian strategi yang dilakukan sebaiknya tidak hanya

untuk meningkatkan motivasi eksternal karyawan saja. Tantangan kompetitif yang harus dihadapi, membutuhkan karyawan yang juga memiliki motivasi intrinsik dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini didasari oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat memaksimalkan kinerja (Yousaf, *et.al*, 2015).

Motivasi dan kemampuan karyawan secara kolektif berpartisipasi untuk meningkatkan kinerja. Cara yang dapat digunakan untuk memantau kinerja karyawan adalah kinerja appraisal yaitu penilaian kinerja yang dapat memantau kualitas kinerja karyawan melalui sistem manajemen kinerja yang dihubungkan dengan tujuan organisasi, kinerja hari demi hari, pengembangan profesional serta hadiah dan insentif. Dengan kata sederhana bahwa penilaian yang dilakukan adalah penilaian kinerja dan perubahan perilaku individu dalam organisasi secara sistematis yang terbentuk karena adanya dorongan motivasi (Zameer, *et.al*, 2014). Motivasi secara empiris telah terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Ahmed, *et.al*, 2012). Dengan demikian hipotesis penelitian ini adalah motivasi berpengaruh pada kinerja.

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6.3. Etos Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja menurut Sinamo (2005) adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk

bertindak dan meraih amal yang optimal, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, perwujudan sikap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2000:33) faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yaitu motivasi, yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan kerja dan sikap mental yang merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Menurut penelitian (Kanter *et al.* 2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya etos kerja dan motivasi kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap proses peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

H₃: Etos Kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Sugiyono, 2011:8). Metode penelitian kuantitatif dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena dengan menggunakan data-data numerik, kemudian dianalisis yang umumnya menggunakan statistik.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Metode Deskriptif adalah studi yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2012:11).

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

3.2 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Operasionalisasi variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau

membenarkan suatu operasional untuk mengukur variabel tersebut. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan nilai dari sebuah variabel yang digunakan dalam penelitian sebelum dihasilkannya sebuah kesimpulan. Operasionalisasi variabel terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel-variabel yang telah dipilih untuk digunakan dalam penelitian, selanjutnya akan diukur menggunakan skala pengukuran agar didapatkan hasil yang diperlukan dalam penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Beberapa macam variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Independent variable* atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. (Sugiyono, 2012:64).
2. *Dependent variable* atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2012:64).

Terdapat dua variabel yang digunakan untuk menjadi ukuran dalam penelitian ini. Variabel independen yang digunakan ialah etos kerja (X_1) dan motivasi (X_2). Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala pengukuran
Etos kerja (X1)	Sikap yang dimiliki karyawan atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kesediaan untuk meningkatkan hasil, kesediaan untuk mengembangkan diri, dan semangat kerja, serta berorientasi pada peningkatan mutu dan efisiensi.	-Kemandirian -Moralitas -Waktu Luang -Kerja Keras -Sentralisasi dalam bekerja -Waktu yang terbuang -Penunda Kepuasan Miller, dkk (2002)	Skala likert Skala Likert merupakan respon terhadap sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel tertentu untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju dengan pernyataan pada lima skala titik (STS, TS, N, S, ST) (Sekaran. 2006)
Motivasi (X2)	Maslow eranggapan bahwa kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah harus terpenuhi atau paling tidak cukup terpenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan-kebutuhan di tingkat lebih tinggi menjadi yang memotivasi.	-Fisiologi -Rasa aman -Sosial -Penghargaan -Aktualisasi diri Maslow (dalam Sofyandi 2007)	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan perilaku atau tindakan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan .	-Kinerja tugas -Kinerja kontekstual -Perilaku kerja yang tidak produktif. (Koopmans, <i>et.al</i> , 2014)	

Sumber: Lampiran data diolah, 2019

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Menurut Mulyatiningsih (2012: 34) Skala ordinal adalah skala yang disusun secara terurut dari yang terendah sampai yang tinggi

menurut suatu ciri tertentu, namun antara urutan (ranking) yang satu dengan yang lainnya tidak mempunyai jarak yang sama.

Skala pengukuran instrumen yang digunakan adalah skala likert. Skala likert disebut juga *Summated Rating Scale*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala ini didesain untuk menelaah seberapa kuat responden memberikan tanggapan mengenai pernyataan sejumlah item yang berkaitan dengan variabel tertentu. (Sugiyono, 2012:93). Pilihan jawaban untuk kuesioner penelitian yang berbentuk kalimat positif dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2. Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2012)

3.3 Populasi

Populasi digunakan sebagai wilayah/kumpulan objek yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh karena responden yang akan digunakan dalam penelitian hanya berjumlah 72 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data (tunggal datum) adalah bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh dilokasi penelitian (Bungin, 2004:119). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder nantinya akan diolah sehingga dapat digunakan untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum disebut sebagai narasumber atau responden. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:14), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Jenis data yang digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung sebagai responden dengan instrumen utama berupa angket (kuesioner).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita memerlukan (Sarwono, 2012:32). Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:14), data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan pihak lain.

Data sekunder dalam penelitian ini meliputi data absensi karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung dan data pencapaian di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan digunakan, baik data primer maupun data sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dan data sekunder diperoleh melalui observasi.

3.5.1 Survei

Survei yang dilakukan peneliti adalah dengan cara membagikan kuesioner atau angket yang merupakan alat pengumpulan data yang memuat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian. Kuesioner diberikan kepada responden, yaitu karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap sesuai dengan persepsi responden.

3.5.2 Observasi

Observasi adalah proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi ini menjadi salah satu dari teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, yang direncanakan dan dicatat secara sistematis, serta dapat dikontrol (reabilitas) dan kesahihannya (validitasnya).

Teknik observasi dilakukan pada karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung berupa pengamatan langsung dan pengambilan data pada objek penelitian. Observasi yang dilakukan berupa absensi dan disiplin kerja para karyawan.

3.6 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Dalam Penelitian ini, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Pengujian instrumen biasanya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian item pertanyaan dalam kehandalannya mengukur suatu variabel.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan

pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS.

Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Proses analisis dapat dilanjutkan apabila KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $> 0,5$. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* $> 0,6$.

3.6.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$. Jika

asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan anatara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:96). Pada penelitian ini, analisis Regresi Berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + e$$

$$Y_2 = a + b_2X_2 + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Motivasi

a = Konstanta regresi

b_{1-2} = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

e = Error Terms

3.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolaknya suatu pernyataan tersebut. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2), dan uji signifikan parameter individu (Uji Statistik t).

3.8.1 Koefisien Determinasi

Mencari koefisien determinasi (R^2) dalam Sutrisno Hadi (2004: 13), dengan rumus:

$$r^1_{(xy)} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r^2_{(x_2 y)} = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{\sum x_2^2 \sum y^2}}$$

Keterangan:

$r^2_{(x_1 y)}$ = koefisien determinasi antara X1 dengan Y

$r^2_{(x_2 y)}$ = koefisien determinasi antara X2 dengan Y

a_1 = koefisien Etos Kerja X1

a_2 = koefisien Motivasi X2

X_1Y = jumlah produk X1 dengan Y

X_2Y = jumlah produk X2 dengan Y

Y^2 = jumlah kuadrat kriterium Y

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel-variabel dependen (Imam Ghazali, 2011: 97).

3.8.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Mencari signifikansi dengan uji t dalam Sugiyono (2012: 259) :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = nilai thitung.

r = koefisien korelasi.

n = jumlah sampel

Pengujian ini pada dasarnya untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel akan berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai

thitung selanjutnya dibandingkan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% (taraf kepercayaan 95%), maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 tidak didukung, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 didukung, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen

Rumus hipotesis secara parsial ialah sebagai berikut:

1. Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Karyawan
 - $H_{1.0}$:Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 - $H_{1.a}$:Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan
 - $H_{2.0}$:Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
 - $H_{2.a}$:Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3.8.3 Uji F (Uji simultan)

Uji F ditujukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ (Etos Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung).
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ (Etos Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung).

Pada pengujian hipotesis secara menyeluruh digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian ini menggunakan uji F (Uji Fisher) pada tingkat kepercayaan 95% atau dengan nilai $\alpha = 5\%$ dan menggunakan tingkat derajat kebebasan.

Rumus F tabel ($k ; n-k$)

Keterangan :

k = jumlah variabel independen (bebas)

n = jumlah responden

Pernyataan hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu:

$H_0: b_1=b_2= 0$ (variabel X tidak ada pengaruhnya terhadap variabel Y)

$H_a: b_1=b_2 \neq 0$ (variabel X ada pengaruhnya terhadap variabel Y)

Dengan kriteria:

H_0 didukung dan H_a tidak didukung bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_0 tidak didukung dan H_a didukung bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis, yaitu :

1. Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh etos kerja terhadap kinerja menandakan bahwa semakin tinggi etos kerja dalam bekerja, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja karyawan. Hasil uji deskriptif variabel etos kerja menunjukkan masih adanya indikator yang kurang memacu etos kerja yaitu indikator penunda kepuasan.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung. Artinya apabila motivasi kerja ditingkatkan seperti peningkatan etos kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hasil uji deskriptif variabel motivasi menunjukkan masih adanya indikator yang kurang memacu motivasi yaitu indikator sosial.

3. Etos kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah diuraikan, penulis memberikan saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. PT. Trakindo Utama Bandar Lampung dapat mempertimbangkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja maka baik bagi perusahaan untuk membantu karyawan agar dapat meningkatkan etos kerja yang tinggi misalnya pihak perusahaan terutama pemimpin membantu karyawan mengembangkan keterampilan dalam manajemen diri dan menjadi teladan bagi para karyawan seperti halnya karyawan sebaiknya tidak mudah puas dengan hasil kerja yang dicapai serta memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja, memiliki komitmen untuk bekerja keras, serta dapat menggunakan waktu secara efisien dan produktif.
2. PT. Trakindo Utama Bandar Lampung harus dapat memberikan motivasi yang lebih variatif dengan tujuan agar karyawan dapat merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya sehingga akan lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan indikator sosial yang merupakan salah satu indikator motivasi yang memiliki nilai cukup rendah. Berdasarkan keadaan tersebut sebaiknya perusahaan juga saling memperhatikan kebutuhan sosial dilingkungan dimana mereka

bekerja, karena dengan adanya hubungan sosial yang baik akan cenderung berusaha membina hubungan yang menyenangkan dan rasa saling membantu, sehingga karyawan memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja.

3. Kinerja yang perlu ditingkatkan yaitu kinerja kontekstual. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menimbulkan inisiatif, dan antusiasme untuk mendukung lingkungan organisasi agar menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, J. et al., 2012. Impact of a structured template and staff training on compliance and quality of clinical handover. *International journal of surgery (London, England)*, 10(9), pp.571–4.
- Ali, Akbar, Maira A., Jahanzaib H. (2012). *Impact of Motivation on the Working Performance of Employees – A Case Study of Pakistan. Global Advanced Research. Journal of Manajemen and Bussines Studies*, Vol.1(4), pp. 126-133
- Anoraga, Panji. (2000). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Desmon, Ginting. (2016). *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, hal 67.
- Devi, Risma. (2012). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan*. *Educhild* Vol.01, No. 01. 86-87.
- Florence, K'Obonyo. (2015). *Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literature*. *European Scientific Journal* September 2015 Edition Vol.11, No.26 Issn: 1857 – 7881.
- Herzberg. (2001). *Teori Motivasi Ke Dua*. Jakarta: Pustaka Indah.
- Gibson. (1995). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gonzales, Cathy J.A. (2006). *A causal comparative study of work ethic as a function of generational cohorts*. A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of management in organizational leadership. University of Phoenix.
- Kanter, A. (2002). *Human Resources Management, Terjemahan*. Jakarta: PT. Bratama Media.
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, huhd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De. (2014). *Psychologyical Capital and Job Perfoemance: The Mediating Role of Work Attitudes*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.

- Khasanah, Uswatun. (2004). *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., dan de, Beek, A.J. (2014). *Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Vol.53 (3), pp.331-337.
- Kusnan, A. (2004). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Luthans, Fred. (2005). *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Angelica Diana*. Jakarta: Salemba Empat. Hal. 16,314.
- Miao, C. Fred dan Kenneth R. Evans.(2007). *The Impact of salesperson Motivation On Role Perceptions and Job Performance- A Cognitive and Affective*. *Journal of Personal Selling&Sales Management*. vol XXVII,no.1
- Miller, M.J., Woehr, D.J., & Hudspeth, N. (2001). *The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory*. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 1-39
- Moerheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja
- Mulyatiningsih, Endang. (2012). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Indutri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nizam, Shahrul bin Salahudin. (2016). *The Relationship between Work Ethos and Job Performance*. *International Conference on Business and Economics*, 21 - 23 September, 2016 ISSN: 2357-1330
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta

- Parluangan, Ade Nasution. (2016). *Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating)*. International Journal of Business and Management; Vol. 11, No. 2; 2016, ISSN 1833-3850.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPF
- Raymond, Van Ness. (2010). *Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?*. International Journal of Managerial Issues, 22 (1), 10-34, 2010
- Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1998). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke 2, Prenhallindo, Jakarta.
- Roen, Ferry. 2012. Teori ERG (Existence-Relatedness-Growth).
<http://perilakuorganisasi.com/teori-erg.html> diakses pada 08 Agustus 2019
- Santoso, Singgih. (2003). *Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta: PT. Komputindo.
- Siagian, Sondang P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto. (1992). *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*, Edisi 2, UGM Press, Yogyakarta.
- Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo. (1995). *Persepsi Tentang Etos Kerja Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat*. Jakarta: CV. Bupara Nugraha.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujiati. (2017). *The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics And Space*. Journal of Applied Management JAM. Vol15 No 2, June 2017.
- Sutrisno, Edy. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

- Tampi, Bryan Johannes. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4.
- Umar, Husein. (2007). *Metode Penelitian Untu Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Hal. 78
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Press
- Yassierli. (2013). *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance*. International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 4, No. 6.
- Yousaf, A., Yang Houdong, Sanders Karin. (2015). *Effects of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance of Pakistani Professionals*. Journal of Managerial Psychology, Vol.30.pp.133-150
- Zameer, H. et al. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*. Vol. 4. No. 1. Hal 293-298