

PENGARUH ETOS KERJA PEKERJA DAN FAIRNESS TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK PEKERJA

Sarbini

Abstrak : Motivasi instrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri pekerja yang memiliki motivasi yang secara sadar mendorong aktifitas dirinya bersemangat dalam bekerja. Etos kerja yang dibangun dari masa hidup akan membantu terbentuknya motivasi intrinsik sesuai lingkungan yang membentuknya motivasi instrinsik tinggi atau rendah. Namun setelah pekerja bekerja dalam lingkungan perusahaan dimana ada budaya organisasi dan budaya kerja, akan mempengaruhi perubahan atau adaptasi motivasi intrinsik. Fairness yang diartikan keadilan dan keterbukaan ternyata memiliki pengaruh yang lebih besar untuk pekerja yang sudah berusia kerja di atas satu tahun keatas. Rasa keadilan dan keterbukaan yang dibangun melalui komunikasi yang baik akan menimbulkan trust pada sistem dan organisasi. Rasa trust akan menunjang peningkatan motivasi intrinsik pekerja. Namun sebaliknya motivasi instrinsik akan menurun lebih rendah dari motivasi asli pekerja bila pekerja tidak percaya kepada organisasi bila organisasi tidak melaksanakan wewenang tidak adil, tidak terbuka dan tidak memberi rasa trust. Pada penelitian adapt diketahui pengaruh fairness terhadap motivasi instrinsik pekerja lebih tinggi dari pengaruh etos kerja terhadap motivasi instrinsik pekerja.

Kata Kunci : Etos kerja pekerja, Fairness, Motivasi instrinsik pekerja.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja pribadi atau dorongan yang dipengaruhi oleh lingkungan. Pendapat Hilgard (1962) Motivasi adalah sesuatu yang mendorong pemain untuk aksi atau mendukung memberi tindakan nyata untuk menyatakan aksinya. Berarti ada dorongan dari pribadi karena kemauannya dan disebabkan dari dalam diri dan lingkungan kerja. Armstrong (1988) mengatakan motivasi adalah bentuk tingkah laku manusia yang sesuai dengan keinginan pencapaian goal yang memberikan pengharapan yang diinginkan. Pekerja sebagai manusia mempunyai kebutuhan yang perlu dipenuhinya. Pemenuhan kebutuhan tersebut memotivasi untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan agar dapat memenuhi kebutuhan manajemen bilamana manajemen mampu memenuhi kebutuhannya. Adle Timple (1992) menyatakan motivasi bersifat individu, dan dua hal penting dari motivasi adalah pembangkitan (pengaktifan perilaku) dan pengarahan (pergerakan kearah tertentu). Motivasi individu timbul dari dalam diri individu tersebut oleh pengaruh dalam pribadinya dan lingkungannya. Tujuan / sasaran akan memacu prestasi dan motivasi untuk mencapai apa yang ditargetkan. Armstrong dan Murlis mengatakan ada dua tipe motivasi yaitu :*Intrinsic Motivation* dan *Extrinsic motivation* Tipe motivasi intrinsik berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti kecocokan pada pekerjaan, pekerjaan maupun target sesuai dengan yang diharapkan, rasa tanggung jawab karena merasa dipandang penting, kesempatan berkembang, dan kesempatan karir. Motivasi intrinsik erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Sedang motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan yang disediakan perusahaan seperti gaji, bonus, promosi jabatan dan penghargaan / *reward* dalam bentuk selain uang. Dalam memenuhi kebutuhan fisiologi, rasa aman dan kebutuhan sosial manusia memerlukan proses pemenuhan kebutuhan tersebut. Bagi pekerja untuk memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan pekerjaan. Pekerja melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Kemampuan satu individu dengan individu yang lain berbeda. Pengakuan kemampuan

Sarbini adalah dosen Fakultas Teknik Universitas Wisnuwarhana Malang.

individu menimbulkan kebutuhan pengakuan aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan motivasi untuk peningkatan selanjutnya.

Zuraina dan Zainol Abidin (2007) mengatakan adanya hubungan yang signifikan secara positif diantara faktor motivasi ekstrinsik yaitu suasana kerja, peluang kenaikan penyediaan dan rekan sekerja serta faktor motivasi intrinsik yaitu beban kerja, perkembangan kerja dengan kepuasan kerja. Pengaruh motivasi intrinsik pada motivasi lebih stabil dan tidak mudah berubah dan terpengaruh perubahan kondisi diluar dirinya, seperti perubahan kepemimpinan, perubahan peraturan disiplin, perubahan sistem penilaian kinerja. Karena motivasi intrinsik merupakan semangat atau tekad yang timbul dari proses lingkungan, pendidikan dan kesadaran akan mencapai sesuatu yang dirinya inginkan. Contoh tekad membahagiakan orang atau keluarga yang dicintai, tekad ingin mengubah hidup, berkerja sebaik baiknya karena rejeki urusan Tuhan dan perasaan senang bekerja .

Cara perhitungan nilai kinerja dan gaji yang berdasar kinerja dapat dimengerti secara oleh pekerja bila tersosialisasi pada pekerja dengan baik dan benar sehingga pekerja mengerti benar variabel yang dinilai , team penilai dan rasa keadilan yang sesuai bagi pekerja yang lain. Pekerja dapat mengetahui siapa saja yang melakukan penilaian dan konsekuensi nilai kinerja terhadap penilaian gaji yang berdasar kinerja baik yang bersifat *reward* atau *punishment*. Amstrong dan Murlis (1988) mengatakan pekerja seharusnya dapat mengerti sistem penghitungan penghargaan dalam bentuk uang (bonus), dan apa yang pekerja harus lakukan agar dapat mencapai prestasi tersebut. Dan pekerja memahami cara organisasi meningkatkan pendidikan dan pelatihan agar dapat mencapai penghargaan yang diharapkan. Sistem penilaian terbuka dan tersosialisasi dengan baik akan membentuk budaya dan mendorong motivasi kerja. Fairness yang meliputi keterbukaan sistem, dan keadilan sistem akan mendorong kepercayaan (*Trust*) terhadap sistem penilaian.

Ethos Kerja sebagai sikap yang mendasari terhadap diri sendiri dan dipancarkan pada lingkungannya (Geertz, 1992). Ethos merupakan kepribadian total individu dan cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap dorongan tindakan individu untuk meraih hasil yang optimal. Ethos dibentuk dan dipengaruhi dari proses individu terbentuk oleh lingkungannya dan nilai nilai yang dianut oleh lingkungannya (Hughes,2012).Ethos sebagai karakter personal yang mempengaruhi perilaku hubungan antar personal pada lingkungannya dan memiliki kontribusi positif pada kinerjanya (Petty,2005). Ethos pada pelayanan publik meliputi; obyektivitas, keterbukaan, keadilan, sensitivitas, integritas kerja, reponsif, akutanbilitas dan mementingkan pelayanan publik. Dilema ethos secara umum seperti; korupsi, nepotisme, mementingkan golongannya, penyampaian informasi yang menyimpang, dan mencela pada kebijakan (Sonia,2011)

dua faktor komunikasi yang mempengaruhi pekerja percaya pada sistem *performance appraisal* yaitu rasa percaya penilaian dilakukan dengan benar dan penilai melakukan penilaian dengan akurat, adil, dan informatif.(Towne.N.D and Alaska. F) Karena sifat pekerja *bottom line* tidak memiliki kerahasiaan gaji dan prestasi, maka untuk mencapai keterbukaan, rasa adil dan rasa percaya pada sistem penilaian dilakukan keterbukaan nilai kinerja atau nilai diumumkan secara terbuka. Variabel penelitian efektifitas keterbukaan nilai kinerja mengembangkan dari Rivai veithsel, Basri AFM, yang menekankan faktor keadilan yang dirasakan pekerja sebagai obyek sistem kinerja sebagai faktor mendorong motivasi

Mengacu pada rangkuman permasalahan dilapangan dengan lingkup permasalahan dalam teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan permasalahan :

1. Bagaimana ethos kerja mempunyai pengaruh langsung pada motivasi intrinsik kerja
2. Bagaimana Fairness adan motivasi kerja pekerja
3. Bagaimana Etos kerja mempunyai pengaruh pada motivasi kerja pekerja melalui sistem penilaian kinerja.

Dari perumusan masalah penelitian ada tiga tujuan penelitian yang dapat dirumuskan :

1. Mencari pembuktiaan ilmiah untuk membuktikan dugaan etos kerja mempunyai pengaruh langsung pada motivasi intrnsik
2. Mencari pembuktiaan ilmiah untuk membuktikan dugaan *fairness* mempunyai pengaruh pada motivasi intrinsik
3. Mencari pembuktiaan ilmiah untuk membuktikan dugaan etos kerja mempengaruhi pada motivasi intrinsik *melalui fairness*

Batasan dari Penelitian ini adalah terbatas pada PT” SB” pada bagian produksi. dan diasumsikan responden mempunyai pengetahuan yang cukup dalam mengisi kuisioner dengan sebenarnya. Manfaat penelitian ini bagi perusahaan adalah dapat mengetahui apakah etos kerja karyawan, rasa diperlakukan adil dan keterbukaan sistem penilaian meningkatkan motivasi dari dalam diri pekerjasedangkan Universitas Wisnuwardhana dapat mengembangkan ilmu pengetahuan faktor yng meningkatkan motivasi kerja. dan bagi peneliti berikutnya bisa mengembangkan model penelitian dengan faktor lain.

Motivasi kerja Intrinsik

Edward Murray dan Mc.Clelland mengemukakan manajer yang mempunyai motivasi tinggi adalah; memiliki tanggung jawab pribadi, memiliki program kerja serta berjuang mewujudkannya, memiliki kemampuan mengambil keputusan, melakukan pekerjaan yang mempunyai nilai (*Value*) dan mempunyai keinginan menjadi orang yang terkenal. Untuk mencapai prestasi kerja dipengaruhi 3 variable yaitu *effort* (usaha), kemampuan dan evaluator (Lawder dan Porter, 1967). *Goal theory* (teori tujuan) menjelaskan tingkah laku pekerja sebagai proses mental yang disadari (Lewin, 1935). Tujuan / sasaran akan memacu prestasi dan motivasi untuk mencapai apa yang ditargetkan. *Reinforcement Theory* (teori Pengukuran) Perilaku masa sekarang dipengaruhi dari perilaku masa lalu yang dibentuk oleh lingkungan selama proses. Membangun motivasi pekerja dengan memberikan perhatian pada saat yang tepat akan menjadi motivasi pekerja pada masa yang akan datang. (Amstrong, Murlis. 1988. p39). Motivasi instrinsik adalah motivasi yang terbangun dari diri sendiri dan berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti kecocokan pada pekerjaan, merasa nyaman melakukan pekerjaan maupun sesuai situasi kerja sesuai dengan yang diharapkan, memiliki rasa tanggung jawab karena merasa dipandang penting bagi perusahaan, kesempatan berkembang, merasa *enjoy* dan memberi peluang akan gol atau tujuan pribadi. Motivasi intrinsik erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Sedang motivasi ekstrinsik berkaitan dengan imbalan yang disediakan perusahaan seperti gaji, bonus, promosi jabatan dan penghargaan / *reward* dalam bentuk selain uang.

Amstrong dan Murlis menyatakan konsep dasar motivasi meliputi ; Teori Kebutuhan (*Need Theory*), Teori Sasaran (*Goal Theory*), Teori Harapan (*Expectancy Theory*), *Reinforcement Theory*, Teori Kegagalan (*Attribution Theory*) and *Self-efficacy*. Teori kebutuhan adalah tingkah laku yang dimotivasi karena timbulnya kebutuhan.

Teori sasaran / *Goal* adalah sasaran yang akan dicapai seseorang. Goal tersebut selayaknya rinci dan jelas, *fair* dan mempunyai kemungkinan dapat dicapai. Sedang teori *Reinforcement* dikembangkan oleh Latham dan Locke mengatakan dorongan keberhasilan dapat dicapai bila adanya penghargaan (*reward*) dan mampu mendorong perilaku mengejar target berikutnya. Teori Ekspektasi yang dikembangkan oleh Vroom mengatakan motivasi dapat dikembangkan dengan cara bukan dengan menggunakan uang seperti bonus liburan pada yang berpretasi, tantangan pekerjaan baru yang menantang, kesempatan karir. Karakteristik pekerja yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi; pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, pekerja yang berani dan memikul resiko, pekerja memiliki tujuan realistik, pekerja yang bisa memiliki rencana kerja bagi dirinya dan team dan pekerja yang berjuang serta tidak mengenal lelah untuk mencapainya, Pekerja yang bersikap terbuka terhadap umpan balik dan pekerja yang tertantang mencari kesempatan untuk merealisasi rencananya / improvisasi. (Mangkunegara,2006,p68). Bersama Edward Murray dan Mc.Clelland mengemukakan manajer yang mempunyai motivasi tinggi adalah pekerja yang dengan sadar memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi atas pekerjaannya, pekerja yang telah menyusun sehingga memiliki program kerja yang terencana serta memiliki sikap pejuang mewujudkan sasaran yang telah ditentukan, pekerja yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, pekerja yang memiliki tekad melakukan pekerjaan yang mempunyai nilai (*Value*) dan perkerja mempunyai keinginan dipuji / diakui prestasinya atau disanjung.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi pekerja pada penelitian terdahulu, maka dalam mengukur motivasi pada penelitian ini menggunakan indikator sebagai berikut :

- Motif rasa tanggung jawab, motif rasa tanggung jawab yang digunakan David Mc Clelland dan Edward (1961) dan dikembangkan dalam bentuk absensi, semangat menjalankan tugas dan keinginan mendapatkan nilai prestasi.
- Motif Motivasi Instrinsik, melanjutkan motif motivasi instrinsik yang digunakan oleh Zuraina dan Zainal Abidin (2007), Sheena.S.I. dan Sanford.E.DV (2007) meliputi minat kerja, motif kebersamaan *team work* dan motif uraian kerja / beban kerja .

Etos kerja

Petty (2005) menjelaskan ethos kerja dengan a) kemampuan antar personal, keterampilan interpersonal, terdiri dari item yang berhubungan dengan hubungan dengan orang lain yang bekerja, b) inisiatif, c) bisa diandalkan, d) *reversed items* (Petty,2005). Delapan ethos kerja meliputi kerja adalah rahmad, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan (Sinamo,2002) Pemahaman dan penjiwaan ethos kerja akan menghasilkan empat kecerdasan spiritual (*spiritual quotient*), kecerdasan emosional (*emosional qutient*), kecerdasan dalam kesulitan (*adversity quotient*) dan kecerdasan finansial (*financial quotient*). Kecerdasan spiritual adalah proses penyeberangan dari wilayah material ke wilayah spiritual. Kerja tidak di maknai sebagai mencari nafkah, menghalalkan segala cara demi material. Tetapi kerja dihargai sebagai sebagai ibadah kepada Tuhan Y.M.E dan untuk manusia. Dengan mempertebal iman dan takwa, membangun ahklak, dan pekerja mulia agar Tuhan

berkenan pekerjaan kita lebih mulia, bermakna, sejahtera dan bahagia. Kesadaran emosional berupa kesadaran diri, penerimaan diri, kehormatan diri, dan memimpin diri sendiri. Kemampuan memahami, menerima, mempercayai, dan memimpin orang lain. Kecerdasan menghadapi kesulitan, berupa semangat manusia (*human spirit*) mengubah kesulitan, hambatan menjadi tantangan, inovasi, keyakinan, komitmen, tindakan positif untuk mencapai keberhasilan. Kebebasan finansial, kecerdasan mengelola uang tanpa dari perhambaan menjadi budak uang (Sinamo, 2002).

Indikator delapan ethos kerja; a) kerja adalah rahmat dengan instrumen rasa syukur akan rahmat, ikhlas, tulus, berbuat baik. dan Kerja adalah amanah dengan instrumen tanggung jawab, pengembangan diri, dan tidak melakukan penyimpangan, b) Kerja adalah panggilan dengan instrumen intergritas, tugas suci atau mulia, bekerja dengan tuntas, dan Kerja adalah aktualisasi diri dengan instrumen semangat kerja, kerja keras, mengembangkan potensi diri. c) Kerja adalah ibadah dengan instrumen sikap keseriusan, hasil terbaik, cinta pada pekerjaan. dan Kerja adalah seni dengan instrumen kreatifitas, keindahan, dan kerapian d) Kerja adalah kehormatan dengan instrumen menggapai prestasi, produktif dan bermoral. dan Kerja adalah pelayanan dengan instrumen sikap kerendahan hati, hasil pekerjaan melebihi keinginan konsumen, bekerja tanpa pamrih (Sinamo, 452, 80).

Fairness

Nicholas D Towne dari Fairbanks Alaska dalam journal dengan judul “*Effect on Communication Within Organization*” Ada dua faktor komunikasi yang mempengaruhi pekerja percaya pada sistem *performance appraisal* yaitu rasa percaya penilaian dilakukan dengan benar dan penilai melakukan penilaian dengan akurat, adil, dan informatif. Karena sifat pekerja *bottom line* tidak memiliki kerahasiaan gaji dan prestasi, maka untuk mencapai keterbukaan, rasa adil dan rasa percaya pada sistem penilaian dilakukan keterbukaan nilai kinerja atau nilai diumumkan secara terbuka. Variabel penelitian efektifitas keterbukaan nilai kinerja mengembangkan dari Rivai veithsel, Basri AFM, yang menekankan faktor keadilan yang dirasakan pekerja sebagai obyek sistem kinerja sebagai faktor mendorong motivasi. Dalam penelitian dengan judul “*Effect on Communication Within Organization*” menyatakan tingkat kepercayaan akan kebenaran informasi nilai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *performance appraisal system* Persepsi pekerja terhadap *fairness* dapat mempengaruhi etika organisasi dan kinerja pekerja. (Sharma.D)

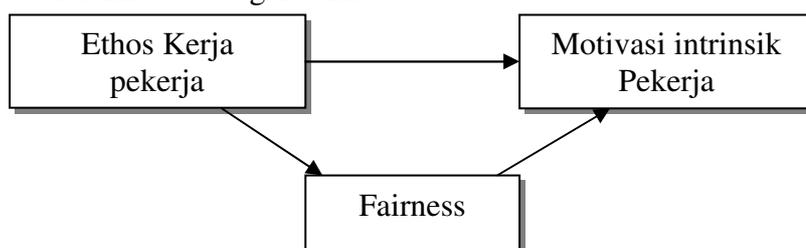
Dari penelitian terdahulu dan teori, maka variabel efektifitas keterbukaan nilai kinerja pada penelitian ini sebagai berikut ; (1) Motif Keterbukaan , (2) Motif Rasa Adil, (3) Motif Kesetaraan. Menurut I Gusti Mantera bagi mereka yang mempunyai prestasi kinerja tidak baik dan motivasi yang rendah dilakukan pembinaan, namun bila tidak dapat menampakkan hasil positif dilakukan tindakan sampai pada pemecatan. Artinya ada aspek *punishment*. Tentunya proses *punishment* sesuai dengan kesepakatan kerja bersama antara serikat pekerja dengan perusahaan dan dilakukan sesuai aturan ketenaga kerjaan yang berlaku. Dalam teori perpaduan hal ini tidak dikombinasikan dengan sistem kinerja. Maka perlu diteliti apakah keefektifan sistem penggajian dengan *reward*

and *punishment* yang berdasar pada sistem penilaian kinerja berdampak pada motivasi pekerja *bottom line* pada pekerja di perusahaan rokok menengah dan kecil?. Dan sistem penilaian terbuka dengan cara diumumkan secara terbuka semua nilai kinerja pekerja *bottom line* mempunyai pengaruh pada motivasi?. Hal yang terakhir belum pernah dijumpai dilakukan penelitian efek pengumuman secara terbuka nilai kinerja. Yang unik dari pengumuman hasil kinerja secara terbuka adalah; mengurangi rasa curiga, mengurangi kecemburuan, menimbulkan rasa ingin bersaing dan memotivasi mereka mencapai prestasi terbaik. Cara pengumuman nilai kinerja ini sebagai bentuk fairness karena karyawan bisa membandingkan apakah yang bermasalah dan yang menonjol mendapat nilai yang sesuai.

Teori Pengharapan dan Jalur Sasaran melihat banyak faktor yang menentukan sistem penghargaan cukup efektif mendorong perilaku yang diharapkan dari pekerja. Teori pengharapan (Vroom, 1928) dan teori Jalur sasaran (Porter, Lawler, 1968): (1) pekerja menilai sistem penghargaan menarik semangat pekerja untuk mencapai penghargaan yang diinginkan. (2) pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan agar mencapai penghargaan yang diinginkan. (3) pekerja merasa yakin mampu mencapai yang ditawarkan sistem. (4) pekerja dapat mengetahui benar perilaku dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan berdampak langsung pada penghargaan. (5) pekerja dapat melihat pelaksanaan sistem penilaian dilakukan dengan keadilan dan sesuai sistem. Teori Keadilan; jika suatu sistem penghargaan efektif dalam memotivasi perilaku, pekerja harus percaya bahwa sistem cukup adil. (Schuster, 1985 dalam Iswanto, 2003). Fairness merupakan jembatan antara persepsi pekerja terhadap etika pimpinan dengan trust / rasa percaya dan rasa keadilan (Xu. A.J dkk, 2014).

Hipotesa Penelitian ;

Dari pembahasan teori dan penelitian terdahulu dapat dilihat satu variabel independen yaitu motivasi intrinsik pekerja dan dua variabel dependent yaitu etos kerja pekerja dan fairness sebagai berikut:



Sehingga didapatkan hipotesa penelitian dengan H1 sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh ethos kerja pekerja terhadap motivasi intrinsik pekerja
 2. Diduga ada pengaruh Fairness terhadap motivasi intrinsik pekerja..
- Diduga ada pengaruh ethos kerja pekerja terhadap motivasi kerja melalui fairness

METODE

Obyek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel penelitian apakah dapat menjelaskan obyek penelitian melalui data yang terkumpul dan pengamatan Data yang didapat dengan kuisioner, pengamatan dan data sekunder diproses dan diolah secara

kuantitatif. Dari analisa kuantitatif maka didapatkan kejelasan hubungan variabel penelitian terhadap obyek penelitian. Sugiono mengatakan, secara umum data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia. (Sugiono,2002).

3.2.Sumber Data

Dalam pengujian hipotesa, peneliti memerlukan data. Data diambil dari pengamatan, kuisisioner pada sumber data. Secara keseluruhan sumber data dapat disebut sebagai populasi. Untuk skala jumlah populasi yang besar semua menjadi sumber data, tentu biaya penelitian dan waktu yang besar.). Karena jumlah populasi kecil , maka diputuskan mengambil seluruh populasi sebagai sumber data pekerja bagian bagian produksi PT "Y" yang berjumlah 60 orang

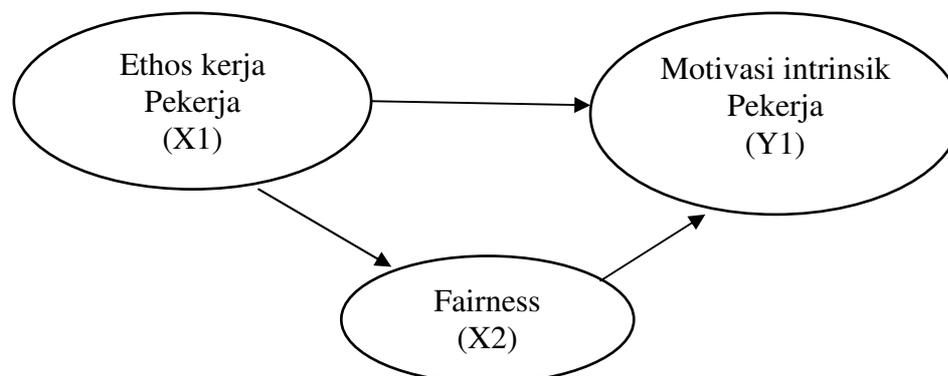
3.3. Skala dan Pengukuran Data

Skala dalam kuisisioner menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur pendapat, presepsi dan sikap dari responden dalam menyikapi kuisisioner. Skala Likert dibuat dengan 5 skala yaitu skala 1 sampai skala 5

3.4. Variabel Penelitian

Variabel Penelitian terdiri dari variabel independent motivasi intrinsik pekerja (Y1) dan dependen ethos kerja pekerja (x1) dan fairness (keadilan dan keterbukaan yang dapat memberikan indikator pada kuisisioner untuk menguji hipotesa .

Model penelitian sebagai berikut :



Variabel tersebut sebagai berikut :

1. Ethos kerja Pekerja
 - 1.1.(X1.1) = kerja sebagai anugrah dan kerja sebagai amanah
 - 1.2.(X1,2) = Kerja sebagai panggilan dan kerja sebagai aktualisasi diri
 - 1.3.(X1.3) = Kerja sebagai ibadah dan kerja sebagai seni
 - 1.4.(X1.4) = Kerja sebagai kehormatan dan kerja sebagai pelayanan
2. Fairness
 - 2.1.(X2.1) = Persepsi pada keterbukaan system
 - 2.2.(X2.2) = Persepsi pada keadilan
 - 2.3.(X2.3) = Presepsi pada kesetaraan
3. Motivasi Intrinsik Pekerja
 - 5.1.(Y1.1) = Motif Rasa Tanggung jawab
 - 5.2.(Y1.2) = Motif Kepuasan diri
 - 5.3.(Y1.3) = Motif kesesuaian untuk mencapai tujuan

3.5. Instrumen Penelitian

Metode pengumpulan data primer pada penelitian ini memilih dengan metode kuisisioner atau daftar pertanyaan yang menggunakan jawaban pilihan pada formulir. Kuisisioner bisa pertanyaan - pertanyaan tertutup sehingga jawaban kuisisioner dalam pilihan jawaban pilihan skala *Likert*.. Skala yang digunakan ada;ah satu sampai dengan lima dimulai 1) sangat tidak setuju/ tidak sesuai, 2) tidak setuju / tidak sesuai, 3) cukup setuju / cukup sesuai, 4) setuju atau sesuai, 5) sangat setuju atau sangat sesuai. Agar Instrumen penelitian agar hasil penelitian reliabel, maka instrument penelitian seharusnya melalui uji reliabilitas.

3.6. Metode Validasi dan Reliabilitas

Kuisisioner diolah dan dengan metode statistik secara teoritis untuk mendapatkan instrumen statistik yang menunjukkan kuisisioner layak dan tidaknya menjelaskan model penelitian. Hasil penelitian yang valid bila terdapat heterogenitas atau kesamaan antara data yang terkumpul dengan terjadi pada obyek yang diteliti.(Sugiono,2006.) Uji yang dilakukan seperti uji validasi, uji reabilitas agar mendapatkan hubungan yang heterogen

3.7. Analisa Data

Teknik Analisa data yang digunakan dalam analisa data adalah analisa Deskriptif ,analisa Inferensial, dan analisa Perbandingan.Uji yang dilakukan adalah uji *t* dengan sample berpasangan (sample t test) dan uji analisa Anova. Uji Anova bertujuan untuk menguji kesignifikannya perbedaan lebih dari dua sampel.

3.8 Uji Hipotesis

Hipotesis penelitian bisa signifikan atau tidaknya variabel dependen (x) mempengaruhi variabel idependen (y), Bila hubungan tersebut dapat mempengaruhi akan mendapati hubungan variabel dalam bentuk regresi. Sebaliknya bila tidak memiliki hubungan maka tidak dapat digambarkan secara regresi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data penelitian

Analisis data penelitian untuk memastikan hubungan indikator / instrumen variabel dependent dan independent tidak memiliki konsistensi. Hasil statistik uji validas imenunjukkan hubungan indikator variabel X1 dan X2 ke Y1 adalah valid dan meyakinkan. (signifikan) Sedang hasil uji reabilitas menunjukkan konsistensi indikator/ instrument. Dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan instrumen kuisisioner mempunyai tingkat keandalan atau reliabilitas yang tinggi . Dan dengan uji validasi dan relibilitas menyatakan instrumen kuisisioner sangat layak digunakan penelitian untuk memperoleh data.

Uji Asumsi Klasik Model Regresi Linier Berganda

Uji Model Regresi Linier Berganda dipakai agar peneliti mendapatkan model penelitian memenuhi syarat sebagai Regresi Linier Berganda atau tidak. Uji tersebut adalah Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji koefisien Determinasi, Uji Normalitas, Uji Linieritas dan Uji Hipotesa. Untuk memastikan untuk mendapatkan model regresi yang dapat handal memperkirakan pengaruh variabel dependent terhadap variabel idependen.

Uji Hipotesis

Proses pembuktian melalui analisa data pada model analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Hasil uji t menunjukkan t hitung > dari t tabel, variabel ethos kerja terhadap motivasi instrinsik dengan nilai $t = 4,826$ dengan signifikansi 0,000, dan variabel fairness terhadap motivasi instrinsik pekerja dengan nilai t hitung sebesar 6,857 dengan signifikansi 0,0000 atau signifikan, Hasil uji F menunjukkan hasil uji $F = 26,437 >$ dari F tabel sehingga regresi yang dihasilkan menunjukkan variabel etos kerja dan fairness mempunyai pengaruh positif pada motivasi kerja instrinsik pekerja. Dan etos kerja melalui penilaian kinerja juga berpengaruh positif pada motivasi kerja ekstrinsik pekerja. Dengan hasil regresi sebagai berikut : $Y = 1,852 + 1,703 x_1 + 2,854 X_2$.

Yang menaik nilai pengali variabel fairness (X2) lebih tinggi dari variabel ethos kerja (x1), Pendalaman hasil penelitian dilanjutkan ke beberapa responden secara kualitatif wawancara, didapati fairness lebih menentukan bagi karyawan mempercayai atau tidak pada sistem penilaian kinerja, sistem penentuan upah baru berdasar nilai kinerja, kepercayaan pada kemampuan dan idependensi team penilai untuk melakukan penilaian secara obyektif. Fairness dapat dibangun oleh perusahaan kepada karyawan melalui penjelasan yang jelas pada kriteria penilaian, sistem penentuan nilai, kemampuan team penilai, keterbukaan data nilai kinerja, dan sistem standart penilaian. Lebih adri itu fairness juga dinilai subyektif oleh pekerja pada cara berkomunikasi dengan pekerja, itensitas dan kualitas komunikasi, pembebanan kerja yang adil, memberi kesempatan yang sama pada yang berprestasi untuk meniti rencana karir dan kesesuai dngan pandangan umum pada penerima bonus/ penghargaan dan siapa yang menerima punishment. Sehingga para kekerja menempatkan fairness mempengaruhi motivasi intrinsik pekerja untuk tetap berprestasi.

1. Hipotesa pertama : Bahwa ethos kerja mempunyai pengaruh langsung pada motivasi instrinsik pekerja, di terima, makin tinggi etos kerja akan makin mendorong motivasi intrinsik pekerja
2. Hipotesa kedua : Bahwa fairness mempunyai pengaruh langsung secara positif pada motivasi instrinsik pekerja. Pengaruh Fairness terhadap motivasi kerja intrinsik karena beberapa pekerja fairness sangat menentukan pekerja merasa nyaman dan terakui prestasinya bila keadilan / fairness dan keterbukaan sistem manajemen pengelolaan manusia berjalan dengan fair.
3. Hipotesa ketiga bahwa Etos kerja mempunyai pengaruh pada motivasi instrinsik pekerja melalui fairness.

Motivasi kerja instrinsik yang merupakan semangat kerja yang timbul dari diri sendiri akan mengalami reduksi atau sebaliknya yaitu penguatan motivasi yang timbul dari keadaan pekerja merasa diperlakukan adil dan setara oleh sistem manajemen dilingkungan pekerjaan. Rasa diperlakukan secara fairness akan menimbulkan rasa kepercayaan akan keadilan dan keterbukaan pada pengakuan prestasi kerja pekerja. Makin pekerja percaya dan merasa diperlakukan secara fairness makin mendorong motivasi instrinsik yang terbentuk dalam diri perkerja mampu yang terbentuk dari etos kerja pekerja. Sedang peningkatan etos kerja bisa dibangun dari budaya kerja

perusahaan dan melalui pelatihan penyegaran etos kerja bagi pekerja akan memelihara dan meningkatkan etos kerja pekerja.

KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos kerja pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pekerja
2. Efektifitas fairness mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pekerja
3. Etos kerja pekerja melalui fairness mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pekerja.

SARAN

1. Bagi perusahaan khusus SDM dapat mengambil manfaat penelitian ini menunjukkan terbentuknya etos kerja di perusahaan ikut membentuk etos kerja pekerja melalui budaya kerja dan pelatihan yang didapat pekerja.
2. Bagi universitas menambah keilmuan mengembangkan etos kerja pada mahasiswa semester terakhir agar lulusan universitas memiliki etos kerja yang baik.
3. Bagi peneliiian berikut : pada penelitian ini belum meneliti faktor / variabel *fairness dan openness* dalam sistem penilaian kinerja akan mempengaruhi *trust* atau kepercayaan pekerja dan motivasi kera pekerja untuk penelitian berikutnya. *Fairness* muncul pada saat wawancara dengan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Iswanto Y., 2003, Manajemen Sumber Daya manusia, Universitas Terbuka .Jakarta.
 Munandar A.S., 1988, Psikologi Industri, .Universitas Terbuka, Jakarta
 Sharma.D,, When Fairness is Not Enough: Impact of Corporate Ethical Values on Organizational Citizenship Behaviors and Worker Alienation,Spinger Science + business; 150:hal 58-67
 Robbins.S.P, 2005,Essentials of Organizational Behavior ,Pearson Prentice Hill.
 Sinamo. J, 2008, 8 Ethos kerja Profesional, jakarta
 Timple A. D., 1992,Kinerja, Gramedia Asri Media, Jakarta
 Toene.N.D andAlaska.F, 2008, Effect on Communication Within Organazation”
 Xu.A.J , Loi.R, and Ngo.Hy, 2014, Ethical Leadership Behavior and Employee Justice Preception: The Mediating Role of trust in Organization, Spinger science +Business