



Analisis Hubungan Motivasi dan Etos Kerja Mahasiswa Bekerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Selli Safira Deandra*, Yoskar Kadarisman

Jurusan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Riau, Pekanbaru

*Correspondence: Selli Safira Deandra

Email:

selli.safira3479@student.unri.ac.id

Received: 07-10-2026

Accepted: 19-11-2026

Published: 28-12-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Mahasiswa yang menjalani kuliah sambil bekerja merupakan fenomena yang semakin umum terjadi, terutama pada mahasiswa yang berasal dari latar belakang ekonomi beragam dan menghadapi tuntutan peningkatan pengalaman kerja. Pekerjaan paruh waktu dipilih karena fleksibel dan tidak membutuhkan persyaratan formal yang tinggi, sehingga memungkinkan mahasiswa tetap mengikuti aktivitas akademik. Namun, status ganda sebagai mahasiswa dan pekerja menuntut adanya motivasi dan etos kerja yang baik agar keduanya dapat dijalankan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat motivasi dan etos kerja mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang bekerja paruh waktu, serta menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan seluruh populasi mahasiswa FISIP angkatan 2020 yang bekerja paruh waktu sebanyak 47 orang dijadikan sampel melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner daring dan dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi mahasiswa

berada pada kategori tinggi, terutama pada dimensi kebutuhan aktualisasi, fisiologis, dan keamanan. Etos kerja mahasiswa juga tergolong tinggi, dengan indikator dominan berupa disiplin dan kerja keras. Uji korelasi menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan etos kerja, dengan nilai $r = 0,767$ dan signifikansi 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi mahasiswa dalam bekerja, semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memahami dinamika mahasiswa pekerja paruh waktu, khususnya dalam konteks kemampuan mereka mempertahankan motivasi dan etos kerja selama menjalani peran ganda.

Katakunci: Motivasi Kerja; Etos Kerja; Mahasiswa Bekerja; Pekerjaan Paruh Waktu; FISIP Universitas Riau

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan kualitas hidup manusia serta kemajuan suatu negara. Pada tingkat perguruan tinggi, mahasiswa berada pada fase yang menentukan arah karier dan pengembangan kapasitas diri. Namun, tuntutan ekonomi, kebutuhan pengalaman kerja, serta kompetisi dunia kerja yang semakin ketat mendorong sebagian mahasiswa untuk menjalani kuliah sambil bekerja, terutama dalam bentuk pekerjaan paruh waktu. Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa 23,94% tenaga kerja di Indonesia merupakan pekerja paruh waktu, dan proporsi ini juga terlihat meningkat pada kalangan mahasiswa.

Bekerja paruh waktu menjadi pilihan populer karena fleksibel serta tidak membutuhkan persyaratan formal yang tinggi. Mahasiswa dapat menyesuaikan waktu kerja dengan jadwal kuliah, misalnya bekerja sebagai kasir, penjaga toko, pelayan kafe, atau pengajar les. Meskipun demikian, status ganda sebagai mahasiswa dan pekerja menghadirkan tantangan tersendiri, baik dari segi pembagian waktu maupun pencapaian akademik. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang beragam terhadap prestasi mahasiswa yang bekerja, bergantung pada kemampuan mereka mengelola waktu dan beban kerja.

Dalam menjalani pekerjaan, mahasiswa membutuhkan motivasi yang kuat agar tetap mampu memenuhi tuntutan kerja dan studi secara bersamaan. Robbins dalam Budiyanto (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu dan sangat memengaruhi kualitas hasil kerja. Motivasi juga merupakan proses psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan perilaku dalam bekerja (Tumiwa, 2021). Selain motivasi, etos kerja menjadi aspek penting yang menentukan kualitas pelaksanaan tugas. Etos kerja yang baik ditandai dengan sikap disiplin, kerja keras, kejujuran, dan komitmen terhadap pekerjaan (S. M. Lubis, 2017). Etos kerja juga mencerminkan pandangan positif terhadap bekerja, yang pada akhirnya berpengaruh pada produktivitas dan kontribusi dalam organisasi (Hastuti, 2013; Puspita, 2023).

Pada konteks mahasiswa pekerja, berbagai teori motivasi klasik dapat membantu menjelaskan alasan seseorang terdorong untuk bekerja sembari kuliah. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow menyatakan bahwa individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan mulai dari yang paling dasar, seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan, hingga kebutuhan tingkat tinggi seperti penghargaan dan aktualisasi diri (Maslow dalam Hasibuan, 1996). Herzberg melalui Two-Factor Theory membedakan faktor pemenuhan kerja menjadi hygiene factors dan motivator factors, di mana mahasiswa yang bekerja dapat terdorong oleh kebutuhan finansial maupun keinginan mengembangkan diri (Herzberg dalam Tumiwa, 2021). McClelland juga menjelaskan bahwa kebutuhan akan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi (nAch, nPo, nAff) memengaruhi perilaku kerja seseorang, yang relevan bagi mahasiswa yang ingin berprestasi atau membangun relasi profesional (McClelland dalam Siagian, 2004). Selain itu, teori ERG dari Alderfer menegaskan bahwa kebutuhan keberadaan, hubungan, dan pertumbuhan dapat muncul secara simultan, sehingga mahasiswa dapat termotivasi oleh lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang sama (Wijono, 2010). Berbagai teori ini menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa bekerja paruh waktu memiliki dinamika yang kompleks dan tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan pribadi, sosial, maupun tujuan pengembangan diri.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki hubungan yang penting dalam menentukan kualitas kinerja, namun hasilnya tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan hubungan positif dan signifikan, sementara penelitian lainnya menunjukkan tidak adanya pengaruh. Hal ini menandakan perlunya pengkajian lanjutan, khususnya pada konteks mahasiswa yang bekerja paruh waktu.

Temuan awal melalui penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas Riau didominasi oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP), dengan jumlah 47 orang dari total 76 mahasiswa pekerja paruh waktu. Fenomena ini menunjukkan kecenderungan lebih besar mahasiswa FISIP untuk bekerja selama masa studi, sehingga konteks ini penting untuk diteliti lebih mendalam.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan desain survei kuantitatif dengan pendekatan inferensial untuk menguji hubungan antara motivasi dan etos kerja pada mahasiswa bekerja. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang dibagikan secara daring melalui Google Form kepada mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau angkatan 2020 yang bekerja paruh waktu. Seluruh populasi yang berjumlah 47 orang dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teori motivasi dan etos kerja, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson pada 12 responden awal, dan seluruh butir dinyatakan valid karena nilai r hitung melebihi r tabel pada taraf signifikansi 5%. Reliabilitas instrumen juga memenuhi kriteria konsistensi internal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Data dianalisis menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment* untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Nilai koefisien korelasi (r) berada pada rentang -1 hingga $+1$, di mana nilai mendekati $+1$ menunjukkan hubungan positif yang semakin kuat, sedangkan nilai mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif. Interpretasi tingkat kekuatan hubungan mengacu pada kriteria umum statistik yang digunakan pada penelitian sosial. Seluruh proses analisis dilakukan dengan perangkat lunak SPSS versi 26. Penelitian ini tidak melibatkan intervensi terhadap manusia dan hanya mengandalkan partisipasi sukarela dalam pengisian kuesioner, sehingga tidak menimbulkan risiko etis bagi responden. Kerahasiaan data pribadi dijaga sepenuhnya, dan seluruh dataset serta instrumen dapat diberikan kepada pembaca apabila diperlukan untuk kepentingan verifikasi dan replikasi sesuai dengan kebijakan publikasi ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai latar sosial, akademik, dan pekerjaan mahasiswa yang bekerja sambil menempuh studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Dari total 47 responden, komposisi jenis kelamin relatif seimbang dengan 24 laki-laki (51%) dan 23 perempuan (49%), sedangkan rentang usia didominasi oleh mahasiswa berusia 22–23 tahun yang berada pada fase akhir studi sarjana. Mayoritas responden merupakan pemeluk agama Islam (80,9%), diikuti Kristen (17%) dan Budha (2,1%). Dari segi daerah asal, lebih dari setengah responden (57,4%) berasal dari luar Kota Pekanbaru, yang menunjukkan adanya motivasi ekonomi dan kemandirian yang kuat dari mahasiswa perantauan untuk bekerja sambil kuliah.

Dari aspek akademik, responden berasal dari berbagai program studi, dengan jumlah terbesar berasal dari Sosiologi (36,2%), diikuti Administrasi Publik (23,4%) dan Administrasi Bisnis (19,1%). Variasi ini menunjukkan bahwa mahasiswa dari berbagai disiplin ilmu memiliki kecenderungan untuk mencari pengalaman kerja. Sementara itu, jenis pekerjaan utama yang dijalani cukup beragam, mulai dari bisnis online, driver ojek online, barista, sales marketing, hingga pekerjaan informal lainnya. Sebagian besar mahasiswa telah bekerja selama dua tahun (61,7%), sehingga dapat diasumsikan bahwa mereka telah memiliki pengalaman yang cukup dalam menyeimbangkan tuntutan kerja dan akademik. Pendapatan bulanan pun bervariasi, dengan kelompok terbesar berada pada kisaran Rp1.550.000–Rp2.550.000 (36,2%), menunjukkan bahwa pekerjaan paruh waktu memberikan kontribusi nyata terhadap pemenuhan kebutuhan hidup mahasiswa.

Melihat karakteristik tersebut, dapat dipahami bahwa mahasiswa bekerja dalam penelitian ini berada pada situasi yang menuntut kemandirian, manajemen waktu, dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Kondisi sosial dan ekonomi ini menjadi faktor penting yang memengaruhi bagaimana motivasi serta etos kerja terbentuk. Oleh karena itu, pada bagian selanjutnya akan dibahas tingkat motivasi mahasiswa bekerja paruh waktu serta bagaimana etos kerja mereka terbentuk dalam konteks pengalaman kerja dan karakteristik demografis yang telah dijelaskan sebelumnya.

Tingkat Motivasi Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu

Motivasi kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu mencerminkan dorongan internal yang membuat mereka memilih untuk menjalani dua peran sekaligus, yaitu sebagai mahasiswa dan pekerja. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan lima kebutuhan utama, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Seluruh indikator ini diukur melalui kuesioner yang dibagikan kepada 47 mahasiswa FISIP Universitas Riau yang bekerja paruh waktu.

Secara keseluruhan, sebagian besar mahasiswa menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi hingga sangat tinggi. Temuan ini memperlihatkan bahwa mahasiswa bekerja cenderung memiliki dorongan kuat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, kestabilan finansial, hubungan sosial di tempat kerja, mendapatkan penghargaan, serta mengembangkan diri. Rangkuman tingkat motivasi mahasiswa dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Tingkat Motivasi Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu

No	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	26	55,4
2	Tinggi	19	40,4
3	Rendah	1	2,1
4	Sangat Rendah	1	2,1
	Total	47	100

Hasil pada Tabel 1 menunjukkan bahwa 45 dari 47 mahasiswa (95,8%) berada pada kategori motivasi tinggi dan sangat tinggi. Artinya, mahasiswa yang bekerja paruh waktu

memiliki dorongan kuat untuk menjalankan pekerjaannya meskipun di tengah kesibukan akademik. Hal ini sejalan dengan pandangan Robbins dalam Budiyanto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu.

Untuk melihat faktor mana yang paling berperan dalam meningkatkan motivasi, dilakukan analisis terhadap lima indikator motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow. Hasilnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Ringkasan Indikator Motivasi Mahasiswa Bekerja

No	Indikator Kebutuhan	Dominan	Tidak Dominan	Total
1	Fisiologis	41	6	47
2	Keamanan	41	6	47
3	Sosial	37	10	47
4	Penghargaan	39	8	47
5	Aktualisasi	43	4	47

Hasil pengukuran indikator motivasi yang disajikan pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau memiliki tingkat motivasi yang relatif tinggi pada seluruh dimensi kebutuhan. Indikator yang paling dominan adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan jumlah 43 mahasiswa. Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar mahasiswa bekerja tidak hanya terdorong oleh faktor ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan diri, memperluas pengalaman kerja, dan meningkatkan kompetensi profesional. Hal ini selaras dengan konsep puncak hierarki kebutuhan Maslow, dimana aktualisasi diri menjadi bentuk motivasi tertinggi bagi individu yang ingin memaksimalkan potensinya. Pada konteks mahasiswa, bekerja paruh waktu dipandang sebagai ruang pembelajaran nonformal yang memberi kesempatan untuk belajar mandiri, meningkatkan kepercayaan diri, serta mempersiapkan diri memasuki dunia kerja setelah lulus.

Indikator lain yang juga menempati posisi tinggi adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan, masing-masing didominasi oleh 41 mahasiswa. Ini menunjukkan bahwa faktor ekonomi tetap menjadi pendorong yang signifikan bagi mahasiswa untuk bekerja. Kebutuhan fisik seperti biaya makan, transportasi, kebutuhan perkuliahan, dan tempat tinggal merupakan komponen penting yang harus dipenuhi mahasiswa, terutama bagi responden yang berasal dari luar daerah Pekanbaru. Sementara itu, kebutuhan keamanan berkaitan dengan perlindungan ekonomi, stabilitas pendapatan, dan kepastian bahwa pekerjaan yang dijalankan dapat mendukung keberlanjutan studi. Temuan ini menguatkan hasil penelitian Kinasih (2019) dan Syafillah (2018) yang menyatakan bahwa mahasiswa bekerja cenderung memiliki motivasi ekonomi yang kuat untuk mempertahankan kondisi finansial selama studi.

Pada indikator kebutuhan penghargaan, sebanyak 39 mahasiswa berada dalam kategori dominan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa bekerja menginginkan pengakuan atas kemampuan diri, baik dari lingkungan kerja maupun lingkungan sosialnya. Melalui pekerjaan, mahasiswa merasa dihargai karena mereka dianggap mampu

bertanggung jawab, disiplin, dan mandiri. Pengalaman kerja juga meningkatkan rasa percaya diri mahasiswa dalam mengambil keputusan dan menjalankan tugas, sejalan dengan pandangan Siagian (2004) bahwa kebutuhan akan penghargaan berperan penting dalam membangun motivasi internal bagi seorang individu.

Selanjutnya, kebutuhan sosial memperoleh dukungan dominan dari 37 mahasiswa. Indikator ini memperlihatkan bahwa hubungan sosial dan interaksi di lingkungan kerja menjadi aspek penting yang memperkuat motivasi mereka. Pekerjaan paruh waktu memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk memperluas jaringan sosial, menjalin relasi baru, serta memperoleh dukungan secara emosional. Hal ini sejalan dengan penelitian Apriyanti (2020) dan Istikomah (2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat meningkatkan kemampuan interpersonal mahasiswa dan memperluas jaringan sosial sehingga berdampak positif terhadap motivasi mereka.

Apabila dilihat secara keseluruhan, motivasi mahasiswa bekerja terbentuk melalui kombinasi kebutuhan dasar, kebutuhan psikologis, serta kebutuhan akan perkembangan diri. Mahasiswa bekerja tidak hanya berupaya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memanfaatkan pekerjaan paruh waktu sebagai sarana untuk memperoleh pembelajaran baru, keterampilan praktis, dan pengalaman profesional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi mahasiswa FISIP Universitas Riau untuk bekerja bersifat multidimensional dan tidak terbatas pada alasan finansial saja. Motivasi yang tinggi ini menjadi fondasi penting yang memungkinkan mahasiswa tetap produktif menjalani peran ganda sebagai pekerja dan mahasiswa secara bersamaan.

Tingkat Etos Kerja Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu

Etos kerja mahasiswa yang bekerja paruh waktu mencerminkan nilai, sikap, dan komitmen mereka dalam menjalankan tanggung jawab di tempat kerja. Etos kerja tidak hanya dipahami sebagai kemampuan bekerja keras, tetapi juga mencakup disiplin, rasionalitas dalam mengambil keputusan, serta kebiasaan mengelola pendapatan secara hemat. Dalam penelitian ini, etos kerja dianalisis berdasarkan empat indikator utama yang mengacu pada teori etika Protestan–Calvinis Max Weber, yaitu kerja keras, rasionalisasi, disiplin, dan hemat.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki etos kerja yang sangat tinggi. Rangkuman kategori etos kerja disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Tingkat Etos Kerja Mahasiswa Bekerja Paruh Waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Tinggi	33	70,3
Tinggi	12	25,5
Rendah	1	2,1
Sangat Rendah	1	2,1
Total	47	100

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa 70,3% mahasiswa memiliki etos kerja sangat tinggi, dan 25,5% berada pada kategori tinggi. Dengan demikian, 45 dari 47 mahasiswa (95,8%) menunjukkan etos kerja yang kuat, yang mengindikasikan bahwa peran sebagai

pekerja tidak menghalangi mereka untuk tetap berkomitmen menjaga performa dan tanggung jawab di tempat kerja.

Berikutnya guna melihat indikator yang paling dominan membentuk etos kerja mahasiswa, digunakan analisis per indikator sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Ringkasan Indikator Etos Kerja

Indikator	Dominan	Tidak Dominan	Total
Kerja Keras	45	2	47
Rasionalisasi Kerja	42	5	47
Disiplin	46	1	47
Hemat	40	7	47

Merujuk pada sajian tabel diatas memperlihatkan bahwa disiplin merupakan indikator paling menonjol, dengan 46 mahasiswa (97,8%) berada pada kategori dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa cenderung tepat waktu, mematuhi aturan, serta memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin yang kuat ini sejalan dengan nilai etika Protestan dalam teori Weber yang menekankan pentingnya keteraturan dan kepatuhan sebagai bagian dari etos kerja.

Indikator kerja keras juga menunjukkan nilai dominan yang tinggi (45 mahasiswa), menggambarkan bahwa mahasiswa memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tekun dan ulet. Mereka tidak hanya berusaha mencapai target, tetapi juga menunjukkan konsistensi, ketahanan, dan kesungguhan dalam menghadapi beban kerja di sela-sela tuntutan akademik.

Rasionalisasi kerja—yang mencakup kemampuan membuat perencanaan, berpikir logis, serta mencari cara yang efektif dalam bekerja—juga berada dalam kategori tinggi (42 mahasiswa). Temuan ini memperlihatkan bahwa mahasiswa bekerja tidak hanya mengandalkan tenaga fisik, tetapi juga kemampuan berpikir strategis dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sementara itu, indikator hemat menunjukkan proporsi dominan paling rendah (40 mahasiswa). Meskipun sebagian besar mahasiswa cenderung mampu mengelola pendapatan secara bijak dan menghindari perilaku konsumtif, masih ada sejumlah mahasiswa yang menunjukkan kecenderungan boros. Hal ini wajar mengingat mahasiswa berada dalam fase transisi menuju kemandirian finansial.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa FISIP Universitas Riau yang bekerja paruh waktu memiliki etos kerja yang kuat dengan dominasi pada aspek disiplin, kerja keras, dan rasionalisasi kerja. Etos kerja yang tinggi ini menggambarkan bahwa mahasiswa tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga memandang pekerjaan sebagai sarana pembentukan karakter, tanggung jawab, dan kedewasaan.

Hubungan antara Motivasi dan Etos Kerja

Uji korelasi Pearson dilakukan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan etos kerja pada mahasiswa FISIP Universitas Riau yang bekerja paruh waktu. Hasil pengujian menunjukkan nilai korelasi sebesar $r = 0,767$ dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p <$

0,01). Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan etos kerja mahasiswa (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

Correlations		Motivasi	Etos Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	47	47
Etos Kerja	Pearson Correlation	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

Berdasarkan pedoman interpretasi korelasi menurut Sugiyono (2018), nilai $r = 0,767$ berada pada interval $0,60 - 0,799$, yang berarti **hubungan kuat**. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi mahasiswa, semakin tinggi pula etos kerja yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan.

Secara teoritis, temuan ini selaras dengan pandangan Robbins dalam Budiyanto (2020), bahwa motivasi memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku kerja seseorang. Mahasiswa dengan motivasi tinggi terdorong untuk berprestasi, mengembangkan diri, dan memenuhi kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, yang pada akhirnya tercermin dalam kerja keras, disiplin, dan dedikasi—unsur utama etos kerja menurut Max Weber. Motivasi berfungsi sebagai energi psikologis yang kemudian diwujudkan dalam perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab.

Secara empiris, hasil ini mengindikasikan bahwa mahasiswa bekerja paruh waktu tidak hanya terdorong oleh kebutuhan ekonomi, tetapi juga oleh kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dorongan ini kemudian membentuk etos kerja yang kuat, seperti ketekunan, perencanaan kerja, kepatuhan pada aturan, dan kemampuan mengelola pendapatan secara bijak. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai faktor internal yang berperan penting dalam memperkuat kualitas etos kerja mahasiswa di tengah tuntutan akademik dan pekerjaan.

Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya. Ganendra (2024) menyatakan bahwa mahasiswa pekerja paruh waktu menunjukkan etos kerja yang tinggi ketika memiliki dorongan untuk mandiri dan berkembang. Widyaningrum (2022) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap etos kerja pada mahasiswa yang bekerja. Sementara penelitian Somantri (2024) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan temuan Lisna (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada karyawan PT. Bakti Persada Makassar. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh variasi karakteristik responden, lingkungan kerja, serta tujuan individu dalam bekerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang berkaitan erat dengan terbentuknya etos kerja yang kuat pada mahasiswa FISIP Universitas Riau yang menjalani pekerjaan paruh waktu. Hubungan

positif yang kuat ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat berkontribusi pada pembentukan perilaku kerja yang lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau yang bekerja berada pada kategori tinggi. Dominasi tertinggi terlihat pada kebutuhan aktualisasi, kebutuhan fisiologis, dan kebutuhan keamanan, yang menandakan bahwa mahasiswa tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar tetapi juga untuk mengembangkan potensi diri. Sementara itu, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan tetap berada pada kategori dominan meskipun tidak sekuat indikator lainnya.

Etos kerja mahasiswa bekerja juga berada pada kategori tinggi, dengan disiplin dan kerja keras sebagai indikator yang paling menonjol, diikuti oleh rasionalisasi kerja dan sikap hemat yang juga berada pada kategori dominan. Temuan ini menunjukkan bahwa mahasiswa mampu menjaga komitmen, konsistensi, serta tanggung jawab meskipun harus membagi waktu antara pekerjaan dan kuliah. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara motivasi dan etos kerja, dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,767$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki mahasiswa, semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Daftar Pustaka

- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). *Motivasi kerja Islam dan etos kerja Islam karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan, 2(7).
- Apriyanti. (2020). *Pengaruh kuliah sambil bekerja terhadap aktivitas belajar mahasiswa Prodi PAI IAIN Curup angkatan 2017*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Asror, M. (2019). *Analisis pengaruh manajemen waktu dan motivasi kuliah terhadap keberhasilan akademik mahasiswa yang bekerja (Studi kasus mahasiswa Prodi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)*. UIN Walisongo.
- Badriati, B. El. (2021). *Etos kerja dalam perspektif Islam dan budaya*. Sanabil.
- Budiyanto, E., & M. M. (2020). *Kinerja karyawan ditinjau dari aspek gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja (Pendekatan riset)*. CV. AA. Rizky.
- Ganendra, V. R. (2024). *Etos kerja mahasiswa pekerja paruh waktu: Pendekatan fenomenologi*. Jurnal Exact: Journal of Excellent Academic Community, 02(01).
- Gumelar, P. (2019). *Pengaruh kerja paruh waktu terhadap kesuksesan belajar mahasiswa jurusan Pendidikan Agama Islam IAIN Metro*. Institut Agama Islam Negeri Metro.
- Hasibuan, S. P. M. (1996). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hastuti, S. (2013). *Pengaruh komunikasi, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo*. Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen, 12(1).

-
- Lisna, S., & M. F. (2019). Pengaruh motivasi, tingkat kesejahteraan dan kedisiplinan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Bakti Persada Perkasa Makassar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen STIE Amkop*.
- Lubis, S. M. (2017). *Hubungan motivasi kerja dengan etos kerja karyawan di Mawar Bakery & Cake Shop*. Universitas Medan Area.
- Mariana. (2020). *Pengaruh kuliah sambil kerja terhadap indeks prestasi kumulatif mahasiswa FUKIS IAI Muhammadiyah Sinjai*. IAI Muhammadiyah Sinjai.
- Puspita, A. E. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, manajemen waktu, etos kerja terhadap kinerja pekerja paruh waktu berstatus mahasiswa di Kota Malang*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara.
- Putra, A. S. (2020). *Prestasi akademik mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. Universitas Riau.
- Riduwan. (2009). *Pengantar statistika sosial*. Alfabeta.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori motivasi dan aplikasinya* (Cet. ketiga). PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-28). Alfabeta.
- Tumiwa, R. A. F., et al. (2021). *Reinventing human resources management: Creativity, innovation and dynamics*. Diandra Kreatif.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Kencana.