PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PONTIANAK

SKRIPSI

OLEH :

GALANG RAMADANI
NIM. 151310628

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2020

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA PONTIANAK

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

GALANG RAMADANI
NIM. 151310628

Program Studi Manajemen

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 15 April 2020

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama	Penguji Utama
Dr. H. Helman Fachri, SE, MM	**Devi Yasmin, SE, MM**
NIDN. 1107056101	NIDN. 0030066701
Pembimbing Pembantu	Penguji Pembantu
Sumiyati, SE, MM	**Samsuddin, SE, M.Si**
NIDN. 1125117801	NIDN. 1113117701

Pontianak, 15 April 2020
Disahkan Oleh :
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN

Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Pontianak"**. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan, bimbingan, masukan serta petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Helman Fachri, SE, MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak dan selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan banyak bantuan, bimbingan dan petunjuk kepada penulis sehingga skripsi ini selesai.
2. Bapak Samsuddin, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Dedi Hariyanto, SE, MM, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Sumiyati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Kedua dalam penulisan skripsi ini yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah banyak membekali penulis dengan pengetahuan selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, serta terima kasih sudah menjadi orang tua kami selama kami berada di kota rantau ini.
7. Terima kasih kepada rekan-rekan seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak khususnya Kelas 08 Malam Angkatan 2015 yang sudah menjadi saudara selama ini dan tanpa kalian mungkin penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Dra. Hj. Utin Sri Lena Candramidi, M.Si, selaku Kepala di Dinas Perhubungan Kota Pontianak yang telah mengizinkan dan memberikan informasi untuk meneliti di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.
9. Tidak lupa juga orang tua penulis Sumardi dan Fitra Dewita yang telah mendoakan serta memberikan motivasi yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini banyak terdapat kekurangan karena adanya keterbatasan yang ada pada penulis. Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Pontianak, Maret 2020
Penulis

Galang Ramadani
NIM. 151310628

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 76 orang, dengan menggunakan teknik penentuan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda adalah: Y = 2,460 + 0,030X1 + 0,370X2. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,453, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel etos kerja (Y) adalah cukup. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,206, artinya bahwa 20,6% etos kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 79,4% etos kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap etos kerja dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap etos kerja.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Dinas Perhubungan Kota Pontianak

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
ABSTRAK iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR vii
DAFTAR LAMPIRAN viii
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Pembatasan Masalah 8
D. Tujuan Penelitian 9
E. Manfaat Penelitian 9
F. Kerangka Pemikiran 10
G. Metode Penelitian.....14
BAB II LANDASAN TEORI
A. Motivasi 26
B. Kepuasan Kerja 30
C. Etos Kerja 35
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN
A. Profil Dinas Perhubungan 41
B. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Pontianak.....42
C. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Pontianak 42
D. Jam Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak.....54
E. Gaji dan Tunjangan 54
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN
A. Karakteristik Responden 57
B. Analisis Data 63
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 74
B. Saran.....75

DAFTAR PUSTAKA 77

DAFTAR TABEL

1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2019 2
1.2 Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2016-2018 3
1.3 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2016-2018 5
1.4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Predikat Tahun 2016-2018.....6
1.5 Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan 21
3.1 Daftar Gaji Menurut Pangkat 55
3.2 Daftar Tunjangan 56
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang.....58
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat 59
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan 60
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....61
4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 61
4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per Bulan 62
4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan 62
4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....63
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) 64
4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....64
4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y) 65
4.14 Hasil Uji Reliabilitas 66
4.15 Hasil Uji Normalitas Data.....67
4.16 Hasil Uji Linieritas Variabel Motivasi (X1) dan Etos Kerja (Y).....68
4.17 Hasil Uji Linieritas Variabel Kepuasan Kerja (X2) dan Etos Kerja (Y)....69
4.18 Hasil Uji Multikolinieritas 70
4.19 Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.....70
4.20 Hasil Koefisien Korelasi 71
4.21 Hasil Uji Simultan (Uji F).....72
4.22 Hasil Uji Parsial (Uji t) 73

DAFTAR GAMBAR

1.1 Kerangka Pemikiran.....13
3.1 Struktur Organisasi 43

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner.....78
Lampiran 2 : Data Responden Dinas Perhubungan 84
Lampiran 3 : Rekapitulasi Kuesioner Variabel Motivasi (X1) 93
Lampiran 4 : Rekapitulasi Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X2).....96
Lampiran 5 : Rekapitulasi Kuesioner Variabel Etos Kerja (Y) 99
Lampiran 6 : Hasil Pengolahan Data Dengan Menggunakan SPSS 105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya pegawai bagi organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Dinas Perhubungan atau biasa disingkat Dishub Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Pontianak. Adapun fungsi dari Dinas Perhubungan adalah merumuskan kebijakan bidang perhubungan dalam wilayah kerjanya, kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan administrasi termasuk perizinan angkutan perhubungan, evaluasi dan laporan terkait bidang perhubungan. Karena fungsinya yang strategis di bidang perhubungan, Dinas Perhubungan juga menyiapkan SDM sedini mungkin dengan sekolah-sekolah binaan bidang transportasi seperti Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) dan lainnya.

Jumlah pegawai menurut bagian pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Dinas Perhubungan Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2019

No	Bagian	PNS	Honorer	Total
1	Kepala Dinas	1	-	1
2	Sekretariat	13	3	16
3	Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Umum	34	14	48
4	Bidang Perlengkapan Jalan	7	4	11
5	Bidang Angkutan Sungai dan Penyeberangan	13	5	18
6	UPT PKB (Pengujian Kendaraan Bermotor)	9	3	12
Jumlah		77	29	106

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Pontianak, 2019

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak jumlahnya berada di Bidang Lalu Lintas dan Angkutan Umum, yaitu berjumlah 48 orang atau 45,28%.

Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pimpinan organisasi perlu memberikan dorongan yang mampu memberikan kesadaran dan kemauan bagi pegawai untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan tersebut disebut dengan motivasi kerja.

Salah satu cara mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam

melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika motivasi di organisasi tersebut sangat rendah maka akan membuat pegawai tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Robbins dan Couter (2004) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu". Motivasi kerja ditunjukkan dengan tingkat kehadiran yang tinggi atau tingkat absensi yang rendah.

Tingkat absensi pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak Tahun 2016 sampai dengan 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Dinas Perhubungan Kota Pontianak
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2016-2018

Tahun	Hari Kerja (HK)	Jumlah Pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
2016	246	86	21.156	84	77	2	163	0,77
2017	238	83	19.754	104	98	0	202	1,02
2018	238	79	18.802	83	90	0	173	0,92

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Pontianak, 2019

Tingkat absensi atau ketidakhadiran dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2016:51)

Absensi pegawai Dinas Perhubungan Kota Pontianak dalam Peraturan Walikota Pontianak Nomor 31 Tahun 2018 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Pontianak di Pasal 24 dibagi menjadi 3 jenis yaitu: (1) sakit, merupakan izin sakit dengan melampirkan Surat Keterangan Dokter; (2) izin, merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan tidak bisa masuk; sedangkan (3) tanpa keterangan (alpa) berarti tidak masuk dan tanpa keterangan yang jelas.

Untuk peraturan cuti dan izin di Dinas Perhubungan Kota Pontianak didasarkan pada Peraturan Walikota Pontianak Nomor 31 tahun 2018 Pasal 25 yang berbunyi :

1. Untuk izin tidak masuk kerja dalam 1 (satu) tahun paling banyak 3 (tiga) hari kerja.
2. PNS yang izin tidak masuk kerja lebih dari 3 (tiga) hari kerja diperhitungkan dengan hak cuti PNS.
3. Cuti diberikan oleh PPK.
4. PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat di lingkungannya untuk memberikan cuti, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini atau peraturan perundang-undangan lainnya.
5. Cuti bagi PNS yang ditugaskan pada lembaga yang bukan bagian dari kementerian atau lembaga diberikan oleh pimpinan lembaga yang bersangkutan kecuali cuti di luar tanggungan negara.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak dari Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami fluktuasi. Tingkat absensi pada Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 32,47% dari Tahun 2016, dan pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 9,80% dari Tahun 2017.

Berkurangnya jumlah pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak dikarenakan adanya pegawai yang pensiun, mutasi dan juga meninggal. Pegawai yang pensiun, mutasi dan meninggal tersebut datanya akan dihapus dan secara otomatis data yang tersimpan juga ikut terhapus.

Menurut Priansa (2018:294): "Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Dampak kepuasan kerja pegawai adalah kinerja, *organizational citizenship behaviour* (OCB), perilaku menghindar, *burnout*, kesehatan mental dan fisik, perilaku kontradiktif, dan kepuasan hidup".

Nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak Tahun 2016 sampai dengan 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Dinas Perhubungan Kota Pontianak
Nilai Prestasi Kerja Pegawai
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Prestasi Kerja
1	2016	86	85,81
2	2017	83	85,82
3	2018	79	86,59

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Pontianak, 2019

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak Tahun 2016 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan. Nilai prestasi kerja pegawai pada Tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 0,01%, dan pada Tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 0,90%.

Dinas Perhubungan Kota Pontianak memiliki penilaian berdasarkan predikat, yang dimana nilai berdasarkan predikat dapat diketahui dari total nilai Sasaran Kerja Pegawai. Penilaian berdasarkan predikat dibagi menjadi lima kriteria yaitu: 91 – ke atas : sangat baik, 76 – 90 : baik, 61 – 75 : cukup, 51 – 60 : kurang, 50 kebawah : buruk.

Jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak berdasarkan predikat Tahun 2016 sampai dengan 2018 dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Dinas Perhubungan Kota Pontianak
Jumlah Pegawai Berdasarkan Predikat
Tahun 2016-2018

No	Tahun	Baik	Sangat Baik
1	2016	80	6
2	2017	80	3
3	2018	74	5

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Pontianak, 2019

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai negeri sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pontianak memiliki predikat baik. Pegawai yang mendapat predikat baik pada Tahun 2017 jumlahnya sama dengan tahun sebelumnya, dan pada Tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 7,50%. Pegawai yang mendapat predikat sangat baik pada Tahun 2017 mengalami

penurunan sebesar 50,00%, dan pada Tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 66,67%.

Menurut Zulkarnain dan Sumarsono (2018:80): “Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang terang, keyakinan yang mantap, dan komitmen teguh pada sekumpulan prinsip, paradigma, dan wawasan kerja yang komprehensif”.

Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Pontianak diperoleh informasi bahwa atasan selalu mendengarkan dan menghargai ide-ide pegawainya, selalu memberikan apresiasi sekecil apapun kinerjanya, dan juga atasan sering membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan yang membuat pegawai termotivasi hingga dapat mempengaruhi etos kerja pegawai, sehingga tidak ada pegawai yang bermalas-malasan, mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan tidak bersantai-santai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perhubungan Kota Pontianak”.**

B. Rumusan Masalah

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak?”.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan:
   a. Kebutuhan fisiologis
   b. Kebutuhan rasa aman
   c. Kebutuhan untuk disukai
   d. Kebutuhan harga diri
   e. Kebutuhan pengembangan diri
2. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan:
   a. Gaji
   b. Pekerjaan
   c. Kesempatan promosi
   d. Penyelia
   e. Rekan sekerja
3. Variabel etos kerja dalam penelitian ini diukur dengan:
   a. Kerja adalah rahmat Tuhan
   b. Kerja adalah amanah
   c. Kerja adalah panggilan
   d. Kerja adalah aktualisasi
   e. Kerja adalah ibadah
   f. Kerja adalah seni
   g. Kerja adalah kehormatan
   h. Kerja adalah pelayanan

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini berguna untuk mengembangkan dan menerapkan teori yang diperoleh selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, terutama yang berhubungan dengan ruang lingkup masalah yang diteliti yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan etos kerja pegawai.

2. Bagi Organisasi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan atau pertimbangan bagi organisasi dalam mengambil keputusan terkait dengan motivasi, kepuasan kerja, dan etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

3. Bagi Almamater

   Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para mahasiswa dalam menambah wawasan dan sebagai bahan referensi untuk penulisan karya ilmiah, serta dapat membantu peneliti yang tertarik akan masalah yang sama pada masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2018:322) berpendapat bahwa "Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pencapaian tujuan". Robbins dan Couter (2004) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu".

Menurut Edison, dkk (2016:176), dimensi motivasi adalah sebagai berikut :

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisiologis)
   Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. *Safety needs* atau *security needs* (kebutuhan akan rasa aman)
   Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (kebutuhan untuk disukai)
   Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang paling tinggi, setelah terpenuhi dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri)
   Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-actualization needs* (kebutuhan pengembangan diri)
   Kebutuhan pengembangan diri atau aktualiasasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

George dan Jones (2007) dalam Priansa (2018:291) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya". Greenberg dan Baron (2003) dalam Wibowo (2018:445) mendeskripsikan "Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka".

Menurut Gibson, dkk (1993) dalam Edison, dkk (2016:216), dimensi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Upah
   Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
2. Pekerjaan
   Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi
   Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia
   Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
5. Rekan sekerja
   Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Anoraga (2009) dalam Priansa (2018:282) menyatakan bahwa

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Sinamo (2005) dalam Zulkarnain dan Sumarsono (2018:80) merumuskan delapan elemen etos kerja profesional yang bersumber dari empat darma keberhasilan utama. Sebagai seorang profesional sudah selayaknya seorang karyawan bisa menerapkan delapan elemen etos kerja tersebut di kantor.

1. Kerja Adalah Rahmat Tuhan (Aku Bekerja Ikhlas Penuh Syukur)
   Pekerjaan ini adalah rahmat dari Tuhan sehingga harus diterima tanpa syarat, seperti halnya bernapas.
2. Kerja Adalah Amanah (Aku Bekerja Benar Penuh Tanggung Jawab)
   Semua pekerjaan adalah amanah atau kepercayaan.
3. Kerja Adalah Panggilan (Aku Bekerja Tuntas Penuh Integritas)
   Kita harus berpikiran akan melakukan pekerjaan itu dengan semua kemampuan dan keterampilan yang kita miliki.
4. Kerja Adalah Aktualisasi (Aku Bekerja Keras Penuh Semangat)
   Aktualisasi diri adalah pernyataan diri yang positif misalnya kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan kemauan untuk maju.
5. Kerja Adalah Ibadah (Aku Bekerja Serius Penuh Kecintaan)
   Semua agama mewajibkan semua orang untuk berusaha. Bekerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan sehingga kerja merupakan ibadah kepada Tuhan dan setiap aktivitas yang kita lakukan pada hakikatnya mencari keridhaan Tuhan semata.
6. Kerja Adalah Seni (Aku Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas)
   Kesadaran ini membuat kita merasa nyaman dan menikmati pekerjaan seperti halnya melakukan hobi atau kegemaran.
7. Kerja Adalah Kehormatan (Aku Bekerja Tekun Penuh Keunggulan)
   Kerja adalah sesuatu yang sangat berarti sehingga sekecil apapun pekerjaannya itu adalah sebuah kehormatan.
8. Kerja Adalah Pelayanan (Aku Bekerja Penuh Kesabaran)
   Manusia diciptakan dengan dilengkapi oleh keinginan berbuat baik. Apapun pekerjaan kita, baik itu staf kantor, direktur, buruh pabrik, petani, dokter, bahkan tukang sampah, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

Penelitian pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

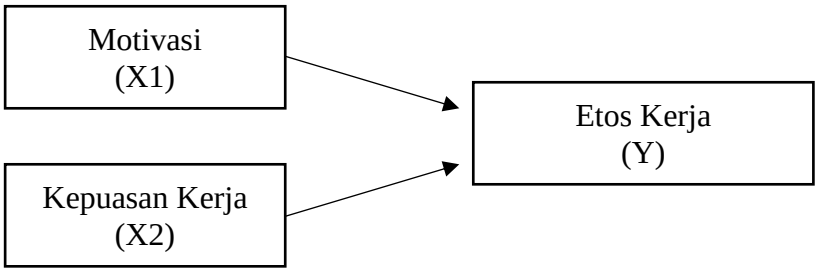
1. Prasetyanto (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta” menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru PNS di DIY, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh. Secara simultan atau bersama-sama, gaya kepemimpinan, budaya organisasi,

kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Guru Pengawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang pengaruhnya paling dominan di antara variabel lainnya.

2. Vega (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)" menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja, melalui variabel etos kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan teori dan penelitian pendahuluan yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dituangkan dalam gambar berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): "Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih". Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai motivasi dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:37): "Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan". Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:224): "Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil". Penulis melakukan tanya jawab langsung kepada Sekretaris Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:230): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penulis memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jumlah pegawai menurut bagian, tingkat absensi pegawai, nilai prestasi kerja pegawai, dan jumlah pegawai berdasarkan predikat.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak Tahun 2019 yang berjumlah 76 pegawai, tidak termasuk Kepala Dinas.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2016:156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi, sampel berjumlah 76 pegawai.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:95): “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2016:96): “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2016:97): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah etos kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168): "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dengan menggunakan skala Likert ini, peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan responden mengenai motivasi, kepuasan kerja, dan etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perhubungan Kota Pontianak.

Adapun skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban atas setiap pernyataan yang diajukan kepada responden. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu:

a. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
b. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
d. Setuju (S) diberi skor 4
e. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): "Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur". Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan atau pernyataan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut:

a) Jika r hitung > r tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan atau pernyataan berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid).
b) Jika r hitung ≤ r tabel, maka instrumen atau item-item pertanyaan atau pernyataan tidak berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): "Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula".

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2017:90): "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas > 0,6".

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154): "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Uji normalitas data dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a) Jika sig. ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

b) Jika sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159): "Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak". Uji linieritas dilakukan dengan *Test For Linearity*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

a) Jika *Deviation from Linearity* > 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.

b) Jika *Deviation from Linearity* ≤ 0,05, maka variabel bebas dan variabel terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103): "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen".

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Ghozali (2016:103): "Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10".

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405): "Regresi berganda merupakan alat yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*)". Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

$\hat{Y}$ = Etos Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2017:337): "Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel". Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel digunakan kriteria yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Lemah
0,20 - 0,399	Lemah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:337)

Untuk menghitung nilai R dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$R_{x1\text{-}x2.y} = \sqrt{\frac{r_{x1.y}^2 + r_{x2.y}^2 - 2(r_{x1.y})(r_{x2.y})(r_{x1.x2})}{1 - r_{x1.x2}^2}}$$

Sumber : Siregar (2017:352)

Keterangan :

$R_{X1.X2.Y}$ = koefisien korelasi ganda

X_1 = variabel bebas ke-1

X_2 = variabel bebas ke-2

Y = variabel tak bebas

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Menurut Ghozali (2016:95):

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 amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus :

$$K_d = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2017:338)

f. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408): "Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y)". Langkah-langkah dalam uji pengaruh simultan (uji F) adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05.

3) Menentukan F hitung dan F tabel

a) Menentukan F hitung

Nilai F hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 21 *for Windows*.

b) Menentukan F tabel

Hasil uji (F hitung) akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel diperoleh dengan melihat df1 (var-1=3-1=2) dan df2 (n-k-1=76-2-1=73) dengan α = 5%, maka nilai F tabel dapat dilihat pada Tabel Distribusi F untuk probabilitas 0,05 yang ada pada baris ke 73 yaitu sebesar 3,12.

4) Kaidah pengujian

a) Jika F hitung $\leq$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

g. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): "Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)". Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

1) Membuat Hipotesis

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Secara Parsial

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap etos kerja.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap etos kerja.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Secara Parsial

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap etos kerja.

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap etos kerja.

2) Menentukan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05

3) Menentukan t hitung dan t tabel

a) Menentukan t hitung

Nilai t hitung diperoleh dengan menggunakan *software* SPSS 21 *for Windows*.

b) Menentukan t tabel

Hasil uji (t hitung) akan dibandingkan dengan t tabel. Nilai t tabel diperoleh dengan melihat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2 = 76 – 2 = 74, maka nilai t tabel adalah sebesar 1,992.

4) Kaidah pengujian

a) Jika t hitung ≤ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 40-48 tahun, laki-laki, golongan/ruang III/c, berpangkat Penata, pegawai dengan jabatan fungsional, masa kerja selama 11-20 tahun, berpendidikan SMA, penghasilan per bulan sebesar Rp 2.800.000,00 – Rp 3.599.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan 3 orang.
2. Persamaan regresi linier sederhana adalah: Y = 2,460 + 0,030X1 + 0,370X2.
3. Hasil koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,453. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) dengan variabel etos kerja (Y) adalah cukup.
4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,206. Hal ini berarti bahwa 20,6% etos kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 79,4% etos kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji pengaruh simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung 9,443 > F tabel 3,12, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja.

6. Hasil uji pengaruh parsial (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:
   a. Nilai t hitung variabel motivasi (X1) sebesar 0,352 < t tabel 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,726 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap etos kerja.
   b. Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 2,973 > t tabel 1,992 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap etos kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap etos kerja. Hal ini berarti bahwa motivasi pegawai tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Dinas Perhubungan Kota Pontianak hendaknya lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, misalnya dengan memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman, pimpinan memberikan perhatian lebih terhadap pekerjaan pegawai, pimpinan memberikan perhatian secara personal tentang persoalan pribadi pegawai, pimpinan tidak membeda-bedakan pegawai, sehingga bisa meningkatkan motivasi pegawai dan diharapkan juga dapat meningkatkan etos kerja pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap etos kerja. Hal ini berarti kepusan kerja pegawai akan mempengaruhi etos kerja pegawai. Dinas Perhubungan Kota Pontianak perlu mempertahankan faktor-faktor atau aspek-aspek terkait dengan kepuasan kerja pegawai sehingga etos kerja pegawai juga akan tetap baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar dapat memperoleh hasil yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Ghozali, Imam. 2016. ***Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21.*** Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT Bumi Aksara, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Priansa, Donni Juni. 2018. ***Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia***. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Prasetyanto, Wahyu Eko. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Daerah Istimewa Yogyakarta. ***JBMA***. Vol. II(2). Hal. 30-40.

Santoso, Eko Jalu. 2012. ***7 Etos Kerja Terbaik dan Mulia***. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Siregar, Syofian. 2017. ***Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif***. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2016. ***Metode Penelitian Manajemen***. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, Edy. 2017. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Penerbit Kencana, Jakarta.

Vega, Lusiana. 2016. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Interving (Studi Pada Universitas Palangka Raya). ***Jurnal Sains Manajemen***. Vol. V(1), Hal. 51-70.

Wibowo. 2018. ***Manajemen Kinerja***. Rajawali Pers, Jakarta.

Zulkarnain, Wildan, dan Raden Bambang Sumarsono. 2018. ***Manajemen Dan Etika Perkantoran***. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.