

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENANGGULANGAN  
BENCANA DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**AURA ALZAREMILANI A  
NIM. 171310473**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK  
2022**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pontianak. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pontianak dengan sampel sebanyak 49 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, koefisien korelasi berganda, koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 1,722 + 0,506X_1 + 0,092X_2$ . Hasil koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,702 artinya motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap etos kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pontianak. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,493, artinya etos kerja dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja sebesar 49,3% sedangkan sisanya 50,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 22,349 lebih besar dari nilai F tabel 4,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja. Hasil uji parsial diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 5,768 lebih besar dari nilai t tabel 2,011 serta nilai Sig. sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi secara parsial terhadap etos kerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja diperoleh sebesar 0,684 lebih kecil dari nilai t tabel 2,011 serta nilai Sig. sebesar  $0,498 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap etos kerja PNS pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pontianak

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Kerangka Pemikiran .....	8
G. Metode Penelitian .....	12
1. Jenis Penelitian .....	12
2. Teknik Pengumpulan Data.....	12
3. Populasi Dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	14
5. Skala Pengukuran .....	15
6. Teknik Analisis Data .....	16
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
2. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia` .....	23
3. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	24
4. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
B. Motivasi .....	26
1. Pengertian Motivasi .....	26

2. Jenis-Jenis Motivasi .....	27
3. Tujuan Motivasi .....	27
4. Proses Motivasi .....	27
5. Indikator Motivasi .....	28
C. Kepuasan Kerja.....	29
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	29
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	30
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	31
D. Etos Kerja .....	32
1. Pengertian Etos Kerja .....	32
2. Karakteristik Etos Kerja .....	32
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	33
4. Elemen Etos Kerja.....	34
<b>BAB III</b>	<b>GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>
A. Sejarah Singkat Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.....	36
B. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat .....	36
C. Visi Misi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.....	37
D. Sasaran dan Tujuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.....	38
E. Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.....	40
F. Gaji dan Tunjangan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat .....	45
G. Disiplin Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.....	46
H. Jam Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah	

	Provinsi Kalimantan Barat.....	48
<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Karakteristik Responden.....	49
	B. Analisis Data.....	54
	1. Uji Instrumen.....	54
	2. Uji Asumsi Klasik .....	57
	3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
	4. Koefisien Korelasi Berganda.....	61
	5. Koefisien Determinasi .....	62
	6. Uji Simultan (Uji F).....	62
	7. Uji Parsial (Uji t) .....	63
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan.....	65
	B. Saran .....	66
	DAFTAR PUSTAKA .....	68

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Penanganan Bencana .....	2
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil Tahun 2021 .....	3
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai Tahun 2018-2020 .....	4
Tabel 1.4	Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018-2020 .....	5
Tabel 1.5	Skor Alternatif Jawaban Dengan Skala <i>Likert</i> .....	15
Tabel 1.6	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	19
Tabel 4.1	Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Jumlah Responden Menurut Usia .....	49
Tabel 4.3	Jumlah Responden Menurut Pendidikan.....	50
Tabel 4.4	Jumlah Responden Menurut Bagian .....	50
Tabel 4.5	Jumlah Responden Menurut Golongan.....	51
Tabel 4.6	Jumlah Responden Menurut Masa Kerja .....	52
Tabel 4.7	Jumlah Responden Menurut Penghasilan .....	52
Tabel 4.8	Jumlah Responden Menurut Status Perkawinan.....	53
Tabel 4.9	Jumlah Responden Menurut Jumlah Tanggungan .....	53
Tabel 4.10	Hasil Validitas Motivasi Kerja (X1) .....	54
Tabel 4.11	Hasil Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.12	Hasil Validitas Variabel Etos Kerja (Y).....	56
Tabel 4.13	Hasil Reliabilitas .....	57
Tabel 4.14	Hasil Normalitas.....	58
Tabel 4.15	Hasil Linearitas Motivasi (X <sub>1</sub> ) .....	58
Tabel 4.16	Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ).....	59
Tabel 4.17	Hasil Multikolinearitas .....	60
Tabel 4.18	Hasil Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.19	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	61
Tabel 4.20	Hasil Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.21	Hasil Parsial (Uji t).....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	12
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian .....	70
Lampiran 2	Rekapitulasi Jawaban Responden .....	75
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas .....	79
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas .....	82
Lampiran 5	Hasil Uji Normalitas .....	83
Lampiran 6	Hasil Uji Linearitas .....	84
Lampiran 7	Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Lampiran 8	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	86
Lampiran 9	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	87
Lampiran 10	Hasil Koefisien Determinasi .....	88
Lampiran 11	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	89
Lampiran 12	Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	90



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menjalankan sebuah organisasi, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, dan kinerja sumber daya manusia agar tercipta kualitas sumber daya manusia yang tangguh dan berdaya saing tinggi. Salah satu upaya yang bisa dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang baik, dilakukan secara terarah dan terencana. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pendidikan dan pelatihan dan pemberian motivasi secara terus menerus.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat, merupakan salah satu perangkat daerah yang bergerak di bidang penanganan bencana yang terjadi di Kota Pontianak. Kantor BPBD terletak di Jl. Adisucipto No. 50 Pontianak Tenggara, Kota Pontianak. BPBD Provinsi Kalimantan Barat adalah lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik provinsi maupun kabupaten.

Dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat telah berhasil melakukan

beberapa tindakan penanganan bencana yang terjadi, yang dapat dilihat pada

Tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat**  
**Jumlah Penanganan Bencana terselesaikan**  
**Tahun 2019-2021**

No	Indikator Penanganan	2019	2020	2021
1	Kebakaran permukiman	22	14	26
2	Kebakaran ruko	14	0	4
3	Kebakaran mobil	3	0	3
4	Kebakaran lahan	44	24	38
5	Banjir	3	0	3
6	Angin Puting Beliung	3	1	2
<b>Total Penanganan</b>		<b>89</b>	<b>39</b>	<b>76</b>

Sumber : BPBD Kota Pontianak, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah penanganan bencana yang dilakukan oleh Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebanyak 56,18% tetapi pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 94,87%.

Dalam melaksanakan aktivitasnya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kalimantan Barat memerlukan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi serta motivasi tinggi di dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Jumlah pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat berdasarkan bagiannya, dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagian**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	Jumlah	Persentase (%)
1	Kepala	1	2,04
2	Sekretaris	1	2,04
3	Seksi Pencegahan dan Kesiapsiagaan	10	20,41
4	Seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi	8	16,33
5	Seksi Kedaruratan dan Logistik	10	20,41
6	Unit Pelaksana Teknis (UPT)	19	38,77
<b>Total Pegawai</b>		<b>49</b>	<b>100,00</b>

Sumber : BPBD Pontianak, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatannya, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat melibatkan 49 orang pegawai yang keseluruhannya merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagian besar pegawai bekerja di Unit Pelaksana Teknis yaitu sebanyak 38,77 % dari keseluruhan pegawai yang ada.

Pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kalimantan Barat, sistem presensi dilakukan dengan menggunakan *fingerprint*. Pegawai diharuskan datang sebelum Pukul 07.00 WIB dan pulang pada Pukul 15.00 WIB. Selain itu, terdapat jadwal piket harian yang akan dilakukan secara bergantian antara pegawai bagian Seksi Kedaruratan dan Logistik sehingga kesiapsiagaan menjadi 24 jam setiap hari.

Tingkat absensi pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Kalimantan Barat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	JP	HK	JP x HK	Absen			Total Absen	Tingkat Absensi (%)
				S	I	TK		
2018	41	239	9.799	43	0	0	43	0,44
2019	39	246	9.594	0	0	96	96	1,00
2020	49	235	11.515	68	0	0	68	0,59

Sumber : Absensi BPBD Pontianak, Tahun 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus :

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

Sumber : Hasibuan (2020:51)

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat pada Tahun 2019 terjadi peningkatan absensi sebesar 127,27% dari Tahun 2018. Namun, pada Tahun 2020 terjadi penurunan tingkat absensi sebesar 41%.

Menurut Priansa (2020:295) :”Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pradita, dkk (2018), diperoleh kesimpulan bahwa kualitas etos kerja dan kepuasan kerja yang diterapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Nilai rata-rata prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat**  
**Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai**  
**Tahun 2018-2020**

Tahun	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja	Naik / Turun (%)
2018	85,31	-
2019	85,55	0,28
2020	86,74	1,39

Sumber : Laporan BPBD Pontianak, Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, diketahui bahwa pada Tahun 2019 terjadi peningkatan nilai prestasi kerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebesar 0,28%. Pada Tahun 2020 terjadi peningkatan sebesar 1,39%.

Menurut Priansa (2020:280) : “Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam mengemban pekerjaan”. Menurut Larasati dan Gilang (2014), variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar motivasi maka akan semakin besar pula kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Selain itu, penelitian Dolonseda dan Watung (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat Bapak Haryadi S

Triwibowo diketahui bahwa kejadian bencana baik alam maupun non-alam yang sulit diprediksi, membutuhkan kerja sama khususnya seluruh pegawai yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Namun, masih ada pegawai yang memiliki kinerja yang rendah, meskipun secara umum kinerja pegawai meningkat.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah : Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat?

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan yang penulis peroleh, maka untuk memudahkan pembahasan pada penelitian ini, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi dibatasi pada dimensi sebagai berikut :
  - a. Kebutuhan fisiologis
  - b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan sosial
  - d. Kebutuhan akan harga diri/pengakuan

- e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Kepuasan kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut :
- a. Gaji
  - b. Promosi
  - c. Supervisi
  - d. Tunjangan tambahan
  - e. Penghargaan
  - f. Prosedur dan peraturan kerja
  - g. Rekan kerja
  - h. Pekerjaan itu sendiri
  - i. Komunikasi
3. Etos kerja dibatasi pada dimensi sebagai berikut :
- a. Kerja adalah rahmat
  - 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**

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan

kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk memperoleh gambaran pokok permasalahan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Selain itu, peneliti dapat melihat kesesuaian antara kondisi di lapangan dengan materi perkuliahan yang pernah peneliti peroleh selama ini.

### **2. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat**

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan etos kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat

### **3. Bagi Almamater**

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hasanah pembendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Menurut Nurdin dan Hartati (2019:125) : “Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan”. Menurut Guay et.al



(2010) dalam Priansa (2020:200) : “Motivasi mengacu pada alasan yang mendasari perilaku”.

Menurut Priansa (2020:206), teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)  
Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)  
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)  
Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan Akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*)  
Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Needs*)  
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Menurut Dole dan Schoeder (2001) dalam Indrasari (2017:40) : “Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya”. Menurut Spector dalam Priansa (2020:292),terdapat sembilan aspek survei kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji  
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.
2. Promosi  
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.

3. **Supervisi**  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employee centered*) daripada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
4. **Tunjangan Tambahan**  
Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.
5. **Penghargaan**  
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
6. **Prosedur dan Peraturan Kerja**  
Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja
7. **Rekan Kerja**  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.
8. **Pekerjaan Itu Sendiri**  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
9. **Komunikasi**  
Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan

Menurut Juniarti, dkk (2021:20) : “Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu”.

Menurut Sinamo (2005) dalam Priansa (2020:287-290), terdapat delapan elemen etos kerja sebagai berikut :

1. **Kerja Adalah Rahmat**  
Apa pun pekerjaan kita, entah pengusaha, pegawai kantor, sampai buruh kasar sekalipun, adalah rahmat dari Tuhan. Anugerah itu kita terima tanpa

- syarat, seperti halnya menghirup oksigen dan udara tanpa biaya sepeser pun.
2. Kerja Adalah Amanah  
Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
  3. Kerja Adalah Panggilan  
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
  4. Kerja Adalah Aktualisasi  
Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
  5. Kerja Adalah Ibadah  
Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
  6. Kerja Adalah Seni  
Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.
  7. Kerja Adalah Kehormatan  
Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita.
  8. Kerja Adalah Pelayanan  
Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Berdasarkan penelitian Lisna, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti Persada Perkasa Makassar” menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

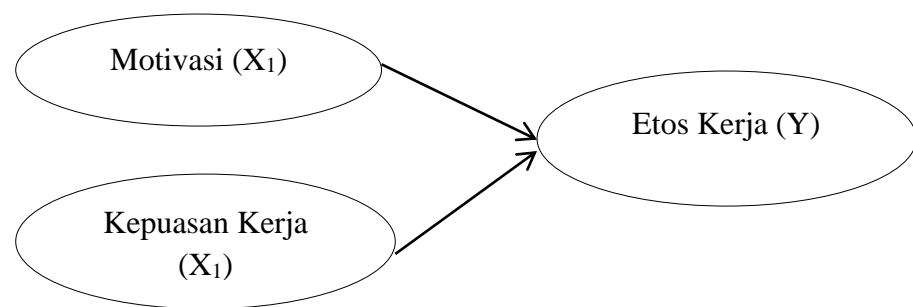
Berdasarkan penelitian Yusuf, dkk (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat” menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Zagoto (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru di SMA Swasta Kampus Teluk

Dalam” menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017 : 7) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

### a. Data Primer

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:27) : “Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui kegiatan observasi, wawancara, kuesioner atau cara lainnya”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

#### 2) Kuesioner

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020 :29) : “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”. Penulis memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden berkenaan dengan masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:27) : “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain adalah : jumlah pegawai menurut bagian, jumlah absensi pegawai, serta nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

**3. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:11) : “Populasi adalah keseluruhan dari subjek dan atau objek yang akan menjadi sasaran penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2021 yang berjumlah 49 orang.

b. Sampel

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:12) : “Sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi”. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2020:156) : “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri

Sipil pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2021 yang berjumlah 49 orang.

#### **4. Variabel Penelitian**

Menurut Sawono (2013:4): “Variabel ialah sesuatu yang berbeda atau bervariasi, penekanan kata sesuatu diperjelas dalam definisi kedua yaitu simbol atau konsep yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

##### **a. Variabel Bebas**

Menurut Sawono (2013:5) : “Variabel bebas yang disebut juga variabel independen/variabel *predictor* merupakan variabel stimulus atau variabel yang menerangkan/kadang mempengaruhi variabel lain”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ).

##### **b. Variabel Terikat**

Menurut Sugiyono (2020:97) : “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 Riyanto dan Hatmawan (2020:23) : “Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan peneliti untuk mengukur

variabel penelitian”. Skala ini diberi bobot secara kuantitatif yang berguna untuk dipakai dalam perhitungan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.5**  
**Skor Alternatif Jawaban Dengan Skala Likert**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:46) : “Validitas atau kesahihah adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:47-48), ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang diukur yaitu :

- a) Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Jika koefisien korelasi *product moment*  $> r\text{-tabel}(\alpha ; n-2)$   $n =$  jumlah sampel
- c) Nilai Sig.  $\leq \alpha$



## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:55) : “Reliabilitas adalah 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”. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach’s alpha*. Menurut Siregar (2017:57) “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ ”.

## b. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:58) : “Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual terstandarisasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Dengan kata lain uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data, apakah berbentuk distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:62) : “Kriteria sebuah variabel memiliki distribusi data normal atau tidak dalam metode *Kolmogorov-Smirnov* apabila nilai sig.  $> 0,05$ ”.

### 2) Uji Linearitas

Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:77) : “Uji linieritas dilakukan dengan mencari persamaan garis regresi variabel bebas x

terhadap variabel terikat  $y$ ". Uji linieritas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode *test for linearity*.

Menurut Purnomo (2017:95) : "Dua variabel mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05".

### 3) Uji Multikolinearitas

Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:66) : "Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui dua atau lebih variabel independen yang saling berkorelasi". Uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan metode uji VIF. Menurut Ismanto dan Pebruary (2021:67) : "Bila nilai VIF lebih besar dari 10 maka diindikasikan model tersebut memiliki gejala multikolineritas".

### c. Analisis Regresi Berganda

Menurut Siregar (2017:301) :

Regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan, di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).

Bentuk persamaan dari regresi berganda yaitu dalam penelitian ini

:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Etos Kerja

$a$  = konstanta

$b$  = koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Siregar (2017:262) :

Analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap nilai variabel  $Y$  dan kontribusi secara parsial yang diberikan oleh variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  serta  $X_2$  terhadap  $Y$ .

Koefisien korelasi berganda dalam penelitian ini dicari dengan metode *Product Moment*. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.6**  
**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 (2020:251-252)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:252) : “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)”. Koefisien determinasi dalam penelitian ini untuk mengetahui kontribusi variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2020:96) : “Tidak seperti uji t yang menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $b_3$  secara simultan sama dengan nol”.

Uji simultan yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan metode uji *One Way Anova*. Langkah-langkah uji simultan (uji F) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Membuat Hipotesis

$H_0$  : Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja ( $Y$ )

$H_a$  : Motivasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja ( $Y$ )

2) Menentukan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$

3) Menentukan F hitung

F hitung dicari dengan menggunakan metode Anova dengan bantuan SPSS 23.00.

4) Menentukan F tabel

F tabel dicari dengan menggunakan tabel F dengan rumus :

$$F \text{ tabel} = F (\alpha) (1, n-2)$$

$$F \text{ tabel} = (0,05) (1, 49-2)$$

$$F (0,05) (1, 47) = 4,05$$

### 5) 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 Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2020:97) : “Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Pearson Product Moment*.

Langkah-langkah uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1) Membuat Hipotesis

- a) Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) secara parsial terhadap etos kerja (Y)

$H_0$  : Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y)

$H_a$  : Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja (Y)

- b) Pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap etos kerja (Y)

$H_0$  : Kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y)

$H_a$  : Kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja (Y)

- 2) Menentukan taraf signifikansi  $\alpha = 0,05$ .
- 3) Menentukan t hitung dan tabel t
  - a) t hitung dicari dengan bantuan aplikasi SPSS 23.00
  - b) t tabel dicari dengan melihat t tabel

Rumus :

$$t \text{ tabel} = t (\alpha/2) (n-2)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2) (49-2)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025) (47) = 2,01174$$

- 4) Kaidah Pengujian
  - a) Jika t hitung  $\leq$  t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak
  - b) Jika t hitung  $>$  t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterimaatau
  - a) Jika nilai Sig.  $>$   $\alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak
  - b) Jika nilai Sig.  $\leq$   $\alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

- Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Fadiltama, Yogyakarta.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Deepublish, Yogyakarta.
- Sawono, Jonathan. 2013. *Model-Model Linier dan Non-Linier Dalam IBM SPSS 21*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Siregar, Sofyan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Alfabeta, Bandung.
- Theodoro, Yatipai, John Montalalu, dan Sonny Gerson. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3 (11), 1-7.
- Yusuf, Muhammad, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen*. Vol. 6 (1), 55-59.
- Zagoto, Anita. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru di SMA Swasta Kampus Teluk Dalam. *Jurnal Education dan Development*. Vol. 8 (3), 929-931

## Lampiran 1

**KUESIONER PENELITIAN****A. Pengantar**

Dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Kalimantan Barat”, saya mohon dengan segala kerendahan hati Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya sesuai dengan pengalaman yang Bapak/Ibu/Sdr(i) rasakan.

Penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i), saya ucapkan banyak terima kasih.

**B. Identitas Peneliti**

Nama : Aura Alzaremilani A  
 NIM : 171310473  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen  
 Universitas : Muhammadiyah Pontianak

**C. Identitas Responden**

Nama : .....  
 Jenis Kelamin : .....  
 Usia : .....  
 Pendidikan : .....  
 Bagian : .....  
 Golongan/Ruang : .....  
 Masa Kerja : .....  
 Penghasilan/Bulan: .....  
 Status Perkawinan: .....  
 Jumlah Tanggungan : .....  
 No. HP : .....

**D. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Berilah tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang dianggap benar dan sesuai
2. Pilihan jawaban adalah sebagai berikut :



- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

#### E. Pernyataan Kuesioner

<b>Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)</b>						
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Dengan bekerja di instansi ini, saya dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Penghasilan yang saya dapat dari bekerja di instansi ini dapat memberikan saya kehidupan yang layak					
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>						
3	Masa depan saya terjamin karena di instansi ini terdapat program pensiun					
4	Lingkungan kerja di instansi ini sangat aman sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja					
<b>Kebutuhan Sosial</b>						
5	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja					
6	Atasan selalu memberikan perhatian terhadap pekerjaan saya					
<b>Kebutuhan Akan Harga Diri / Pengakuan</b>						
7	Atasan selalu memperlakukan saya dengan sopan					
8	Atasan selalu menghargai prestasi yang saya dapatkan					
<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>						
9	Atasan selalu memfasilitasi pengembangan diri para pegawainya					
10	Atasan selalu memberikan saya kesempatan untuk mengemukakan ide-ide untuk kemajuan instansi					

<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>					
<b>Gaji</b>					
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya, sehingga saya merasa puas				
2	Gaji yang saya teriman sudah layak dan saya merasa puas				
<b>Promosi</b>					
2	Saya puas dengan sistem promosi di instansi ini karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi				
4	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan pegawai lain untuk dipromosikan				
<b>Supervisi</b>					
5	Atasan saya selalu memberikan perhatian kepada seluruh pegawainya				
6	Atasan selalu membantu jika saya mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan				
<b>Tunjangan Tambahan</b>					
7	Saya merasa puas dengan tunjangan tambahan yang diberikan di instansi ini				
8	Tunjangan tambahan yang saya terima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan, sehingga saya merasa puas				
<b>Penghargaan</b>					
9	Saya merasa puas karena atasan dan rekan kerja selalu menghargai hasil kerja saya				
10	Atasan selalu memuji jika saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga saya merasa puas				
<b>Prosedur dan Peraturan Kerja</b>					
11	Saya dapat melaksanakan prosedur kerja yang berlaku di instansi ini, sehingga saya merasa puas				
12	Saya merasa tidak keberatan dengan peraturan kerja yang ditetapkan di instansi ini				

<b>Rekan Kerja</b>						
13	Rekan kerja saya sangat bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, sehingga saya merasa puas					
14	Rekan kerja selalu memberikan dukungan kepada saya agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik, sehingga saya merasa puas					
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
15	Pekerjaan saya sangat menarik, sehingga saya merasa puas					
16	Pekerjaan saya tidak pernah membosankan, sehingga saya merasa puas					
17	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya saat ini, sehingga saya merasa puas					
<b>Komunikasi</b>						
18	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan maupun rekan kerja					
19	Saya biasa berdiskusi dengan atasan maupun rekan kerja mengenai hal-hal yang terkait dengan pekerjaan					
<b>Etos Kerja (Y)</b>						
<b>Kerja Adalah Rahmat</b>						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan saya membuat saya bisa mencukupi kebutuhan hidup saya					
2	Keahlian yang saya miliki dalam melaksanakan pekerjaan merupakan rahmat dari Allah					
<b>Kerja Adalah Amanah</b>						
3	Saya bekerja dengan jujur dan tidak pernah menyalahgunakan fasilitas yang diberikan instansi kepada saya					
4	Saya tidak pernah menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					
5	Saya selalu menyelesaikan tugas yang					

	diberikan kepada saya					
<b>Kerja Adalah Panggilan</b>						
6	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang merupakan panggilan jiwa					
7	Saya melakukan pekerjaan dengan segenap pikiran dan tenaga					
<b>Kerja Adalah Aktualisasi</b>						
8	Bekerja bagi saya merupakan cara untuk mengembangkan potensi diri					
9	Bekerja bagi saya sebagai bentuk aktualisasi diri					
<b>Kerja Adalah Ibadah</b>						
10	Saya bekerja dengan hati yang ikhlas					
11	Saya tidak bekerja demi uang dan jabatan semata					
12	Bekerja bagi saya merupakan bentuk ketaatan kepada Allah					
<b>Kerja Adalah Seni</b>						
13	Saya melakukan pekerjaan dengan hati senang					
14	Saya sangat menikmati pekerjaan saya					
15	Saya tidak pernah merasa terbebani dengan tugas yang diberikan kepada saya					
<b>Kerja Adalah Kehormatan</b>						
16	Saya berusaha menjaga sikap dan perbuatan saya					
17	Atasan selalu menghormati kemampuan saya dalam melaksanakan tugas-tugas saya					
18	Saya merasa dihargai oleh rekan-rekan kerja karena jabatan saya					
<b>Kerja Adalah Pelayanan</b>						
19	Dengan bekerja saya dapat melayani orang lain					
20	Saya selalu bersikap rendah hati dengan orang lain					
21	Saya dengan senang hati akan membantu rekan kerja ketika dibutuhkan					