

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP ETOS
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UPT. PUSKESMAS
SINGKAWANG TENGAH I**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

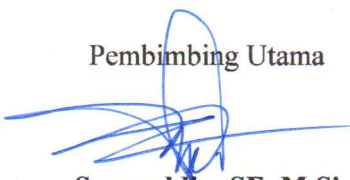
FERY PRIAWAN
NIM. 151310505

Program Studi Manajemen


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal : 13 Desember 2021**

Majelis Penguji :

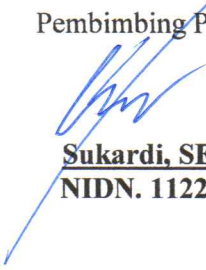
Pembimbing Utama


Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 1113117701

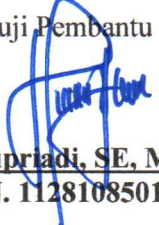
Penguji Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu


Sukardi, SE, MM
NIDN. 1122028201

Penguji Pembantu


Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 1128108501

Pontianak, 13 Desember 2021

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

DEKAN


Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 1113117702

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UPT. PUSKESMAS
SINGKAWANG TENGAH I**

SKRIPSI

OLEH :

FERY PRIAWAN

NIM. 151310505



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

2022

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas rahmat dan karunia Allah SWT, sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I”. Penulisan skripsi ini merupakan tanggung jawab akademis yang wajib ditempuh untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak. Oleh karena itu, dengan selesainya skripsi ini, penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya. antara lain:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T, M.Eng. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, SE., MM Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Bapak Samsuddin, S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk arahan bimbingan skripsi hingga dapat diselesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Sukardi, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah memberikan petunjuk bimbingan dan arahan sehingga penulisan skripsi ini menjadi semakin baik dan dapat diselesaikan sesuai harapan penulis.

6. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staf akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
7. Pimpinan dan Staf di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I Kota Singkawang Kalimantan Barat.
8. Kedua orang tua saya, Bapak Mursalin dan Ibu Evi Novita yang telah memberikan motivasi dan semangat kepada saya.
9. Sahabat dan teman-teman, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga atas segala dorongan dan bantuan yang diberikan kepada penulis akan mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para mahasiswa lainnya.

Pontianak, 18 Juli 2022

Penulis

Fery Priawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, dengan sampel sebanyak 47 Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji simultan, dan uji t.

Hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 2,407 + 0,587X_1 - 0,213X_2$. Hasil koefisien korelasi berganda (R) didapat nilai korelasi 0,568 menunjukkan hubungan yang cukup. Untuk hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,322 yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap etos kerja sebesar 32,20% dan sisanya sebesar 67,80% merupakan peranan dari variabel lain di luar penelitian ini. Untuk hasil pengujian simultan diperoleh nilai F hitung $8,076 > F$ tabel 4,12 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di . Hasil uji t pengaruh kepuasan secara parsial terhadap etos kerja diketahui nilai t hitung $4,011 < t$ tabel 2,015 maka H_0 ditolak, artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Sedangkan motivasi secara parsial terhadap etos kerja diketahui nilai t hitung $-1,580 > t$ tabel 2,015 maka H_0 diterima, artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi dan Etos Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
ABSTRAK	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Pembatasan Masalah	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Kerangka Pemikiran	12
G. Metode Penelitian	15
1. Jenis Penelitian	15
2. Teknik Pengumpulan Data	16
3. Populasi dan Sampel	17
4. Variabel Penelitian	18
5. Skala Pengukuran	19
6. Teknik Analisis Data	20
BAB II LANDASAN TEORI	24
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	24

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	26
B. Kepuasan Kerja	26
1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	27
3. Teori Kepuasan Kerja	30
C. Motivasi Kerja	31
1. Pengerian Motivasi	31
2. Faktor yang mempengaruhi Motivasi	32
3. Siklus Motivasi	33
4. Teori Motivasi	33
D. Etos Kerja	35
1. Pengertian Etos Kerja	35
2. Dimensi Etos Kerja	36
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	36
4. Elemen Etos Kerja	38
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	38
A. Sejarah Singkat	38
B. Visi dan Misi UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I	39
1. Visi	39
2. Misi	39
C. Tugas Pokok Dan Fungsi	40

1. Tugas Pokok	40
2. Fungsi	41
D. Struktur Organisasi	41
F. Gaji Dan Tunjangan	75
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	74
A. Karakteristik Responden	74
B. Uji Instrumen	79
1. Uji Validitas	79
2. Uji Reliabilitas	81
C. Uji Asumsi Klasik	82
1. Uji Normalitas	82
2. Uji Linieritas	83
3. Uji Multikolonieritas	84
D. Analisis Regresi Linier Berganda	85
E. Koefisien Korelasi (R)	86
F. Koefisien Determinasi (R^2)	87
G. Uji Simultan (Uji F)	87
H. Uji Parsial (Uji t)	88
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan	2
Tabel 1.2 Jumlah Kunjungan Rawat Jalan	4
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Menurut Bagian	5
Tabel 1.4 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil	6
Tabel 1.5 Jumlah Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil	7
Tabel 1.6 Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil	8
Tabel 1.7 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	75
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	76
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	76
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	77
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	77
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	78
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Jumlah Tanggungan Responden	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X1)	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)	80
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Kepuasan (XI) dan Etos Kerja (Y)	83
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Kepuasan (XI) dan Etos Kerja (Y)	83
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Motivasi (X2) dan Etos Kerja (Y)	83
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolonieritas	84
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	85

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan koefisien Determinasi (R^2)	86
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)	87
Tabel 4.21 Hasil Uji Parsial (Uji T)	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 3.1 Struktur Organisasi	42

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner	94
LAMPIRAN 2 Tabulasi Data Responden	99
LAMPIRAN 3 Uji Validitas Kepuasan (X1)	102
LAMPIRAN 4 Uji Validitas Motivasi (X2)	104
LAMPIRAN 5 Uji Validitas Etos Kerja (Y)	106
LAMPIRAN 6 Uji Reliabilitas Kepuasan (X1)	110
LAMPIRAN 7 Uji Reliabilitas Motivasi (X2)	110
LAMPIRAN 8 Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)	110
LAMPIRAN 9 Uji Normalitas	111
LAMPIRAN 10 Uji linieritas Kepuasan dan Etos Kerja	111
LAMPIRAN 11 Uji Linieritas Motivasi dan Etos Kerja	112
LAMPIRAN 12 Uji Multikolonieritas	112
LAMPIRAN 13 Analisis Regresi Linier Berganda	113
LAMPIRAN 14 Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)	113
LAMPIRAN 15 Uji Simultan (Uji F)	114
LAMPIRAN 16 Uji Parsial (Uji t)	114
LAMPIRAN 17 Fasilitas Puskesmas	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi instansi.

Perkembangan instansi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di instansi tersebut. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan kariernya.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggara upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan fasilitas

pelayanan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan.

Fungsi Puskesmas menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014, adalah sebagai berikut :

1. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama di wilayah tempat kerjanya.
2. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah tempat kerjanya

Berikut disajikan data jumlah Puskesmas yang terdapat di Kota Singkawang Tahun 2021.

Tabel 1.1
Dinas Kesehatan Dan Keluarga Berencana Kota Singkawang
Jumlah Puskesmas Menurut Kecamatan
Tahun 2021

No.	Kecamatan	Puskesmas	Jenis Pelayanan	Alamat Puskesmas
1.	Singkawang Utara	1. Singkawang Utara I	Rawat Inap	Jl. Ratu Sepudak, Kel. Setapak Besar
		2. Singkawang Utara II	Non Rawat Inap	Jl. Demang Akub, Kel. Naram
2.	Singkawang Selatan	1. Singkawang Selatan I	Rawat Inap	Jl. Raya pasir Panjang, Kel. Lirang
		2. Singkawang Selatan II	Non Rawat Inap	Jl. Sagatani No. 55, Kel. Pangmilang
3.	Singkawang Tengah	1. Singkawang Tengah I	Non Rawat Inap	Jl. Salam Diman No. 1, Kel. Condong
		2. Singkawang Tengah II	Non Rawat Inap	Jl. Sungai Mahakam, Kel. Roban

(Lanjutan)

4.	Singkawang Timur	1. Singkawang Timur I	Rawat Inap	Jl. Raya Pajintan No. 21, Kel. Pajintan
		2. Singkawang Timur 2	Non Rawat Inap	Jl. Sebakuan, Kel. Mayasopa
5.	Singkawang Barat	Singkawang Barat I	Non Rawat Inap	Jl. Alianyang, Kel. Pasiran

Sumber : Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Singkawang, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, maka diketahui Sebagian besar Puskesmas yang ada di Kota Singkawang tidak memberikan pelayanan Rawat Inap yaitu sebesar 66,67%.

Salah satu Puskesmas yang ada di Kota Singkawang adalah UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I yang terletak di Kecamatan Singkawang Tengah yang beralamat di Jalan Salam Diman No. 1 Kota Singkawang. UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

Adapun pelayanan yang diberikan di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I adalah sebagai berikut :

1. Pelayanan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Esensial Dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat :
 - a. Pelayanan promosi Kesehatan termasuk UKS
 - b. Pelayanan Kesehatan lingkungan
 - c. Pelayanan KIA-KB yang bersifat UKM
 - d. Pelayanan gizi yang bersifat UKM
 - e. Pelayanan pencegahan dan pengendalian penyakit

- f. Pelayanan keperawatan kesehatan masyarakat
2. Pelayanan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) pengembangan :
 - a. Pelayanan kesehatan gigi masyarakat
 - b. Pelayanan Kesehatan lansia
 - c. Pelayanan Kesehatan kerja
 3. Pelayanan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) :
 - a. Pelayanan pemeriksaan umum
 - b. Pelayanan Kesehatan gigi dan mulut
 - c. Pelayanan KIA-KIB yang bersifat UKP
 - d. Pelayanan gawat darurat
 - e. Pelayanan gizi yang bersifat UKP
 - f. Pelayanan persalinan
 - g. Pelayanan kefarmasian
 - h. Pelayanan laboratrium

Adapun jumlah kunjungan rawat jalan di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I
Jumlah Kunjungan Rawat Jalan
Tahun 2018-2010

Tahun	Jumlah kunjungan	Naik / Turun (%)
2018	16.237	-
2019	14.482	(11,37)

(Lanjutan)

2020	15.437	6,59
------	--------	------

Sumber : UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah kunjungan rawat jalan di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 11,37%, sedangkan Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 6,59%.

Selanjutnya jumlah pegawai negeri sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I pada Tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No.	Bagian	PNS	Non PNS
1.	Kepala Puskesmas	1	-
2.	Subbag Tata Usaha	7	1
3.	Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)	21	3
4.	Upaya Kesehatan Perorangan (UKP)	18	1
Total		47	5

Sumber: UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I, 2021

Dari table diatas, dapat diketahui bahwa 90,38% adalah PNS dan 9,62% adalah Non PNS. Sebagian besar PNS bekerja di Bagian Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) yaitu sebanyak 44,68% dan sebagian besar Non PNS bekerja di Bagian Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) sebanyak 60%.

Sistem presensi menggunakan *fingerprint* yang dilakukan 1 kali dalam sehari yaitu pagi saat masuk jam kerja Pukul 07.15 WIB, dan Pulang kerja Pukul

15.30 WIB. Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I Tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.4
UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 - 2020

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK x JP	Absensi			Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Izin	Sakit	Alpa		
2018	299	40	11.960	342	76	3	421	3,52
2019	296	51	15.096	281	108	2	391	2,59
2020	298	47	14.006	375	90	2	467	3,32

Sumber : UPT. Puskesmas Singkawang tengah 1, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Hasibuan, 2017:51) sebagai berikut :

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

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I mengalami penurunan pada Tahun 2019 sebesar 26,42% dan pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 28,18% dari tahun sebelumnya.

Menurut Robbins (2003) dan Luthans (2006) dalam Suparyadi (2015:445) bahwa dijumpai hubungan yang secara konsisten negatif antara kepuasan dengan kemangkiran, tetapi korelasi antara keduanya sedang dan lemah. Korelasi negatif ini dapat dimaklumi karena karyawan yang puas lebih memungkinkan untuk

tetap bekerja, sedangkan karyawan yang tidak puas lebih memungkinkan memilih untuk mangkir.

Perubahan jumlah pegawai di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I pada Tahun 2018-2020 disebabkan karena beberapa pegawai dimutasikan ke instansi lain.

Sedangkan untuk tingkat keterlambatan pegawai yang dihitung dalam menit terdapat pada tabel 1.5 di bawah ini :

Tabel 1.5
UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I
Jumlah Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 – 2020

Tahun	Terlambat (Menit)
2018	3.659
2019	3.440
2020	3.750

Sumber : UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I, 2021

Pada Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa jumlah keterlambatan pegawai yang dihitung dalam menit pada tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 5,98% dan pada Tahun 2020 total keterlambatan mengalami kenaikan sebesar 9,01%. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai dapat disebabkan kurangnya kesadaran dari dalam diri individu masing-masing terhadap pentingnya waktu yang terbuang akibat ketidaktepatan waktu yang sudah ditetapkan.

Dalam hal ini peneliti juga mewawancarai Bapak R. Hendri Apriyanto, SKM.MPH selaku Kepala UPT. Puskesmas Singkawang Tengah 1, untuk mengetahui permasalahan di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I ini. Dari hasil wawancara diketahui bahwa keterlambatan pegawai masih tinggi dan pegawai yang terlambat diberi sanksi teguran secara lisan tetapi tidak dicatat secara tertulis dan banyak pegawai yang izin dengan alasan yang kurang mendesak serta pegawai kurang nyaman dengan suasana tempat kerja.

Selanjutnya, pada Tabel 1.6 dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I dari Tahun 2018-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.6
UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I
Rata-Rata Nilai Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018 - 2020

Tahun	Rata-Rata Kinerja	Sebutan
2018	82,84	Baik
2019	81,90	Baik
2020	82,18	Baik

Sumber : UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I, 2021

Keterangan (PP No. 46 Tahun 2011):

- 91 – ke atas : Sangat Baik
- 76 – 90 : Baik
- 61 – 75 : Cukup
- 51 – 60 : Kurang
- 50 – ke bawah : Buruk

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata prestasi kerja pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I berfluktuasi, namun masih dalam kategori baik. Pada Tahun 2019 rata-rata nilai prestasi pegawai mengalami penurunan sebesar 1.13% dan mengalami peningkatan pada Tahun 2020 sebesar 0,34%.

Menurut Sudaryo, dkk (2018:203) : “Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal”.

Menurut Juniantara dan Riana (2015:621), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi

Dari permasalahan dan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I”.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap etos kerja di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I”.

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang hendak dicapai , maka penulis membatasi hal-hal sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja diukur dengan dimensi sebagai berikut:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja
2. Motivasi kerja diukur dengan dimensi sebagai berikut:
 - a. *Physiological Needs* (Kebutuhan fisiologis)
 - b. *Safety Needs* (Kebutuhan rasa aman)
 - c. *Affection Needs* (Kebutuhan untuk disukai)
 - d. *Esteem Needs* (Kebutuhan harga diri)
 - e. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan pengembangan diri)
3. Etos kerja diukur dengan dimensi sebagai berikut:
 - a. Suka Bekerja Keras

- b. Bersikap Adil
- c. Tidak Membuang-buang Waktu Selama Jam Kerja
- d. Keinginan Memberikan Lebih Dari Sekedar Yang Disyaratkan
- e. Mau Bekerja Sama
- f. Hormat Terhadap Rekan Kerja

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap etos kerja di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam penerapan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi kepada pihak instansi untuk melakukan evaluasi dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan etos kerja etos kerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi kepustakaan Universitas Muhammadiyah Pontianak.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut George dan Jones dalam Priansa (2017:291) : “Menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya”.

Robbins dan Coulter dalam Edison, dkk (2018:210) menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya).

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Edison, dkk (2018:213) bahwa dimensi kepuasan kerja terdiri dari:

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.

Menurut Robbins dalam Priansa (2017:201): “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”.

Operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi menurut Edison, dkk (2018:174). 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.
2. *Safety* (Kebutuhan 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* (Kebutuhan untuk disukai)
Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. *Esteem Needs* (Kebutuhan harga diri)
Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
5. *Self-Actualization Needs* (Kebutuhan pengembangan diri)
Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

Menurut Anoraga dalam Priansa (2017:282):

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 manusia, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

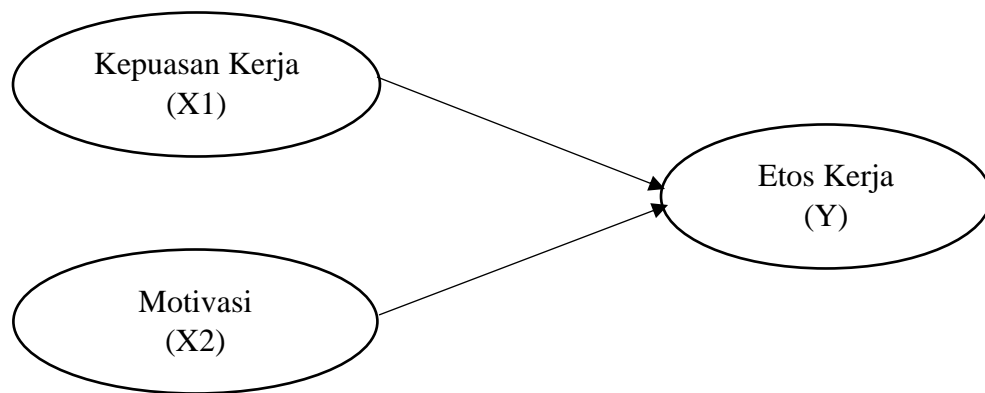
Menurut (Darodjat, 2015:77): “Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar”.

Menurut Istijanto (2017:240): “Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti: suka bekerja keras, bersikap adil, tidak

membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja”.

Maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I



Keterangan :

X1 = Kepuasan Kerja (Variabel Bebas) Y = Etos Kerja (Variabel Terikat)

X2 = Motivasi (Variabel Bebas)

Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf, dkk (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas

Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat”, menyimpulkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai memiliki hubungan sedang di mana semakin besar nilai variabel kepuasan kerja maka etos kerja pegawai juga akan meningkat. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kepuasan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya etos kerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat sebesar 19,1%.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Eko (2014) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta”, menyimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru pegawai negeri sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang berpengaruh paling dominan di antara variabel lainnya.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2017:15): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan “.

Data Pimer dalam penelitian ini diperoleh melalui:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:214): “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apa bila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan tanya jawab langsung kepada Kepala UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

2) Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019:219): “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner dalam penelitian diberikan kepada pegawai UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37): “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data penelitian ini yaitu data jumlah pegawai menurut bagian, data jumlah absensi pegawai, data kinerja pegawai, dan data keterlambatan pegawai negeri sipil UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Siregar (2017:56): “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang bekerja di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

b. Sampel

Menurut Siregar (2017:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Menurut Sugiyono (2019:156): “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi

digunakan sebagai sampel”. Jadi, sampel berjumlah 47 Pegawai UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2017:18): ”Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2017:18): ”Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan (X1) dan Motivasi (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2017:19): ”Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (*variabel bebas*)”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel penulis menggunakan Skala Likert.

Menurut Siregar (2017:50): "Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu".

Menurut Siregar (2017:51): "Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Akhirnya sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan/pernyataan yang perlu dijawab oleh responden".

Peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada responden dan Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): "Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama".

Uji instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): "Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it succesfully measure the phenomenon*)".

Uji Validitas digunakan untuk melihat apakah item yang digunakan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Korelasi *product moment* adalah untuk menentukan besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

Menurut Siregar (2017:77):
Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Sugiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel (α ; $n - 2$) $n =$ jumlah sampel.
- c) Nilai $\text{sig} \leq \alpha$.

2) Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Siregar (2017:90): "Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ".

b. Uji Asumsi klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Siregar (2017:153): "Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk memenuhi apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak". Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk melakukan uji normalitas data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Kriteria pengujian untuk uji normalitas menurut Siregar (2017:167) adalah sebagai berikut :

- a) Jika probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika probabilitas (sig) $\leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linieritas

Menurut Siregar (2017:159): “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 $\text{sig} > 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linier.
- b) Jika $\text{sig} < 0,05$, maka variabel bebas dan terikat tidak terdapat hubungan yang linier.

3) Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107): “Uji Multikolonieritas 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.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan *Variance Inflation Factor (VIF)* terjadi multikolonieritas.

b) Nilai Tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan *Variance Inflation*

Factor (VIF) \leq tidak terjadi multikolonieritas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405):

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

Persamaan untuk regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = Variabel terikat (Etos kerja)

X₁ = Variabel bebas (Kepuasan)

X₂ = Variabel bebas (Motivasi)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (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”. Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dari korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.7
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi (r)	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)

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 variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

f. Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018:98): “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”.

Adapun hipotesis uji simultan dalam penelitian ini yaitu :

Ho : Kepuasan Kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap etos kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

Ha : Kepuasan Kerja (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja (Y) Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I

Kriteria pengujian dalam uji simultan adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima H_a ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$ ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- 2) H_0 ditolak H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha = 5\%$ ini berarti terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y.
- 3) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
- 4) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

g. Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Ghozali (2018:98): “Uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen”.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk menguji pengaruh variabel X1 (kepuasan kerja) secara parsial terhadap Y (etos kerja) :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap etos kerja.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap etos kerja.

2) Untuk menguji pengaruh variabel X2 (motivasi) secara parsial terhadap Y (etos kerja) :

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap etos kerja

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap etos kerja

3) Untuk membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Dengan keputusan menolak atau gagal menolak Ho adalah sebagai berikut:

Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka Ho ditolak atau Ha diterima.

Jika nilai t hitung \leq nilai t tabel maka Ho diterima Ha ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Responden dalam penelitian ini sebagian besar berumur antara 42-47 tahun, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan D3, mempunyai golongan/ruang III/d, bekerja di Bagian Upaya Kesehatan Masyarakat, memiliki masa kerja 10 – 15 tahun, berpenghasilan antara Rp. 4.000.000,00 Rp. 4.999.999,00, sudah kawin dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 4 orang.
2. Persamaan regresi linier berganda $Y = 2,407 + 0,587X_1 - 0,213X_2$.
3. Koefisien Korelasi (R) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,568. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup antara variabel Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Pegawai..
4. Koefisien Determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 0,322 yang artinya bahwa kontribusi variabel Kepuasan kerja dan Motivasi dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I adalah sebesar 32,2% dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Hasil analisis uji simultan (uji F) dalam penelitian ini menghasilkan nilai F hitung sebesar 8,076 dengan taraf signifikan sebesar 0,001 sedangkan F

Tabel 3,20 dengan taraf signifikan 0,05 (5%), di mana nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $8,076 > 4,12$ dan nilai Sig. $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I.

6. Adapun hasil analisis uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Nilai t hitung variabel kepuasan yaitu $4,011 > 2,015$ dan nilai sig sebesar $0,00 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskesmas Singkawang Tengah I
 - b. Nilai t hitung variabel motivasi yaitu $-1,580 < 2,015$ dan nilai sig sebesar $0,123 > 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di UPT. Puskemas Singkawang tengah I.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya perlu juga ditambah faktor – faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut, misalnya fasilitas untuk karyawan ditambah dengan diadakannya sarana ruangan istirahat ataupun meja kerja yang leluasa bagi pegawai.
2. Untuk meningkatkan motivasi, seharusnya pegawai diberikan kesempatan lebih untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh Puskesmas dan diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Edison Emron, dkk 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali. Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Istijanto. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Juniantara, I Wayan, dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. Vol 4 (09), 611-628.
- Hamali Ali Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Buku Seru, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhammad Yusuf, dkk. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Unmuh..* Vol. 6, 55-59.
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk penelitian Kuantitatif*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media, Jakarta.
- Prasetyo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri sipil Di

Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Akuntansi*.
Vol. 2 (2), 30-40.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

Zulkarnain Wildan dan Sumarsono. 2018. *Manajemen dan Etika Perkantoran
Praktik Pelayanan Prima*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.

LAMPIRAN 1**KUESIONER****PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UPT.
PUSKESMAS SINGKAWANG TENGAH I**

Sehubungan dengan penyelesaian penulisan skripsi, maka dengan hormat saya :

Nama : Fery Priawan

NIM : 151310505

Program Studi : Manajemen (S1)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Muhammadiyah Pontianak

memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dengan benar dan sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/Ibu berikan membantu penulis, dan selanjutnya menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Fery Priawan

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data Bapak/Ibu pada bagian data responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
2. Isilah jawaban atas setiap pertanyaan yang disediakan dengan memberikan tanda silang (X) atau centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dengan baik dan benar sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu rasakan.
3. Pilihlah jawaban atas pertanyaan yang diajukan terdiri dari :
 - a. SS : Sangat Setuju
 - b. S : Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. TS : Tidak Setuju
 - e. STS : Sangat Tidak Setuju

B. Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. No Hp :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Golongan/Ruang :
7. Bagian :
8. Masa Kerja :
9. Penghasilan Per bulan :
10. Status Perkawinan :
11. Jumlah Tanggungan :

Kepuasan Kerja (X1)

No.	Kepuasan Kerja	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	Upah					
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dan saya merasa puas					
2	Selain gaji saya juga menerima tunjangan-tunjangan lainnya					
B.	Pekerjaan					
3	Saya diberi kesempatan seluas-luasnya untuk mengembangkan kemampuan saya					
4	Saya diberi tanggung jawab dan kepercayaan terhadap pekerjaan dan saya merasa puas					
C.	Kesempatan Promosi					
5	Saya puas atas sistem promosi yang ada karena dilakukan secara transparan dan berdasarkan prestasi (bukan kedekatan semata)					
6	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik					
D.	Penyelia/Atasan					
7	Atasan memuji saya apabila mencapai hasil yang baik					
8	Atasan selalu membantu saya apabila mendapat kesulitan dalam pekerjaan					
E.	Rekan Kerja					
9	Rekan kerja saya cukup cerdas dan sangat membantu dalam bekerja					
10	Rekan kerja selalu mendorong saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga saya merasa puas					

MOTIVASI (X2)

No.	Motivasi	Jawaban responden				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Kebutuhan Fisiologis					
1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan pendidikan anak-anak/keluarga terpenuhi					
B	Kebutuhan Rasa Aman					
3	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena atasan saya sangat menyenangkan					
4	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
C	Kebutuhan Untuk Disukai					
5	Atasan tidak membedakan pegawai dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					
6	Atasan saya selalu memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
D	Kebutuhan Harga Diri					
7	Atasan saya selalu memperlakukan pegawai dengan baik dan sopan					
8	Atasan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapatkan					
E	Kebutuhan Pengembangan Diri					
9	Atasan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada pegawainya untuk pengembangan diri					
10	Atasan memfasilitasi untuk pengembangan diri pegawainya					

No	Etos Kerja	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
A	Suka Bekerja Keras					
1	Saya selalu rajin dalam bekerja					
2	Saya harus bekerja keras mengeluarkan kemampuan terbaik saya yang saya miliki					
B	Bersikap Adil					
3	Saya bersikap murah hati di tempat kerja untuk kebaikan bersama					
4	Saya berlaku adil di tempat kerja untuk kemajuan bersama					
C	Tidak Membuang-buang waktu Selama Jam Kerja					
5	Menurut saya kebanyakan bersantai merupakan hal yang tidak baik					
6	Bagi saya dengan bekerja dapat mengendalikan nasib					
D	Keinginan Memberikan Lebih Dari Yang Disyaratkan					
7	Bagi saya nilai pekerjaan diperoleh dari keinginan untuk bekerja, bukan dari akibatnya					
8	Bagi saya memberikan lebih dari cukup (tidak sekedar untuk memenuhi kebutuhan pribadi) memberikan kemakmuran dalam masyarakat					
E	Mau Bekerja Sama					
9	Saya dapat bekerja sama dengan pegawai lain					
10	Saya lebih suka melakukan pekerjaan bersama daripada melakukan sendiri					
F	Hormat Terhadap Rekan Kerja					
11	Saya memperhatikan hubungan dengan pegawai lain agar tidak menimbulkan kesenjangan dengan pegawai lain					
12	Saya selalu memperhatikan saran dari pegawai lain					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Responden

No	Nama Responden	No Hp	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	Golongan/Ruang	Bagian	Masa Kerja	Penghasilan perbulan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Dr. SHINTA NOVIANTI	82134564324	37	P	S.1		IV/a	Dokter Madya	12	5.500.000	Kawin	1
2	Ns.MIRA PUJI LESTARI, S.Kep		35	p	S.1		IV/a	Perawat Madya	12	4.340.000	Kawin	1
3	DIAN RIWAYANI, SKM		30	L	S.1		IV/a	Pembina / PKKAM	30	4.560.000	Kawin	3
4	BUDIMAN,SKM		42	P	S.1		IV/a	Sanitarian Madya	22	4.656.000	Kawin	2
5	RUSITA, A.Md.Keb		35	L	D.III		III/d	Bidan Penyelia	32	5.874.000	Kawin	4
6	NURKHOLIS	89508758131	32	P	SLTA		III/d	Perawat Penyelia	31	4.687.000	Kawin	4
7	NURJANAH, A.Md.Keb		34	P	D.III		III/d	Bidan Penyelia	30	4.565.000	Kawin	2
8	AGUSTINA S.A.Md.Kep		37	P	D.III		III/d	Perawat Penyelia	31	4.657.000	Kawin	1
9	ANASTASIA ENDANG SULASTRI,Amd.Keb	82234545543	38	P	D.III		III/d	Bidan Penyelia	30	4.679.000	Kawin	2
10	EVIRIANA, A.Md.Keb		36	P	D.III		III/d	Bidan Penyelia	29	4.767.600	Kawin	1
11	SUSIANA		37	L	SLTA		III/d	Perawat Penyelia	31	4.878.800	Kawin	1
12	UMMUN HASANAH		35	P	SLTA		III/d	Perawat Penyelia	30	4.657.000	Kawin	2
13	SUHARTO, Am.Ro,A.Md.Kep. SKM	81239987860	34	P	D.III		III/d	Refraksionis Optisien Penyelia	29	3.657.000	Kawin	3
14	SUCI RAHAYU,A.Md.Gizi	81255456747	37	L	D.III		III/d	Nutrisionis Penyelia	27	3.675.000	Kawin	4
15	MISDAH,A.Md.KG		38	P	D.III		III/d	Perawat Gigi Penyelia	28	3.879.000	Kawin	3
16	R.HENDRI APRIYANTO, SKM. MPH	89508758121	35	L	S.2		III/d	Kepala UPT. Pusk.Skw Tengah I	17	3.767.000	Kawin	4
17	dr.CHRISTINA SIENNY AGUSTARI		36	P	S.1		III/d	Dokter Muda	2	4.878.000	Kawin	3
18	FIRMAN AGUS PRASETYO,S.Far.Apt		35	L	S.1		III/d	Apoteker Muda	7	4.677.500	Kawin	3
19	RUKAINI Amd.Kes		38	P	SLTA		III/d	Pranata Lab. Kesehatan Penyelia	21	4.876.000	Kawin	4
20	EVA OKTAVIA, A.Md.KG		36	P	D.III		III/d	Perawat Gigi Penyelia	12	3.764.000	Kawin	32

21	PUSPA PURNAMASARIA, A.Md.Far		54	P	D.III		III/d	Asisten Apoteker Penyelia	12	3.677.000	Kawin	2
22	MARIA TRIPINA YANTI, A.Md.Kep	85732345540	46	P	D.III		III/d	Perawat Penyelia	11	3.657.000	Kawin	2
23	U.DEVI HARTIKA ARNEST, A.Md.Kep		56	P	D.III		III/d	Perawat Penyelia	11	4.857.000	Kawin	3
24	ETASIA PRANITA		43	P	SLTA		III/c	Kasubbag Tata Usaha	31	4.758.000	Kawin	2
25	dr.FENNY APRILIA SARAGIH		56	P	S.1		III/c	Dokter Muda	3	4.857.000	Kawin	1
26	ARIS TRI ASTUTIA, A.Md.Gizi		54	L	D.III		III/c	Nutrisionis Penyelia	17	3.765.000	Kawin	2
27	GITA MAHARANI SUKANDAR. S, A.Md.Kep		43	P	D.III		III/c	Perawat Penyelia	9	3.465.000	Kawin	11
28	RIRIEN LISTIATY YUNISAR, A.Md.Far		57	P	D.III		III/c	Asisten Apoteker Penyelia	9	5.300.000	Kawin	2
29	PONIA NOFHAYANA, A.Md.Kep		56	P	D.III		III/c	Perawat Penyelia	9	4.675.000	Kawin	2
30	ELSITA NOFARITA, A.Md.Kep		58	P	D.III		III/c	Perawat Penyelia	8	4.857.000	Kawin	3
31	SISKAWATI, A.Md.Kesling	81234546780	56	P	D.III		III/c	Sanitarian Penyelia	7	3.805.000	Kawin	4
32	SHANTI ARMIATY, S.ST		54	P	D.IV		III/c	Perawat Ahli Muda	13	4.868.000	Kawin	4
33	BETHARIA LISA, A.Md.Kep	85644456570	45	P	D.III		III/c	Perawat Penyelia	7	3.806.000	Kawin	3
34	EKA MERDEKAWATY, A.Md.Keb	82134679007	36	P	D.III		III/c	Bidan Mahir	6	3.759.000	Kawin	2
35	ELIGO		46	L	SLTA		III/b	Fungsional Umum	31	4.787.000	Kawin	4
36	JULINA		51	P	SLTA		III/b	Fungsional Umum	32	3.487.000	Kawin	4
37	U. DESNAWATI		49	P	SLTA		III/b	Fungsional Umum	31	3.560.000	Kawin	3
38	ARMY MARLISTINA, A.Md.Kep	89522338896	46	P	D.III		III/b	Perawat Mahir	7	4.758.500	Kawin	2
39	DIAN EFRIANA, A.Md.Keb		47	P	D.III		III/b	Bidan Mahir	20	4.587.200	Kawin	3
40	RIA ANGGRENI, A.Md.Keb		38	P	D.III		III/b	Bidan Mahir	16	3.980.000	Kawin	4

41	SRI KARTINI MARIA M.S, S.Tr		36	P	D.III		III/b	Bidan Pertama	15	3.658.000	Kawin	3
42	SRI SUPRIATIN,A.Md.Kep		47	P	D.III		III/b	Perawat Mahir	12	4.758.000	Kawin	4
43	HADJPI RONA DINIHARI, A.Md.AK		45	P	D.III		III/b	Pranata Lab. Kesehatan Mahir	7	4.896.000	Kawin	3
44	IDA MUSLIMA, A.Md.Keb	82245453009	57	P	D.III		III /a	Bidan Mahir	13	4.500.000	Kawin	2
45	DHIAN PERMATASARI, A.Md.Keb		51	P	D.III		II/d	Bidan Pelaksana	7	3.600.000	Kawin	2
46	LYDIA ARLINI		49	P	SMEA		II/d	Fungsional Umum	12	4.560.500	Kawin	3
47	KARWONO		48	L	SLTA		II/d	Fungsional Umum	12	4.466.000	Kawin	2

LAMPIRAN 3

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	RATA2_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.297*	.393**	.215	.264	.155	.291*	.327*	-.135	.229	.595**
	Sig. (2-tailed)		.043	.006	.146	.073	.297	.047	.025	.365	.122	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.297*	1	.328*	.439**	.279	.011	.092	.003	-.008	.203	.511**
	Sig. (2-tailed)	.043		.024	.002	.058	.939	.537	.984	.959	.170	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.393**	.328*	1	.228	.233	.238	.300*	.170	.162	.125	.660**
	Sig. (2-tailed)	.006	.024		.123	.114	.108	.041	.254	.278	.404	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.215	.439**	.228	1	.125	.111	.081	.080	.042	.185	.532**
	Sig. (2-tailed)	.146	.002	.123		.404	.456	.587	.593	.781	.213	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.264	.279	.233	.125	1	-.047	.546**	.003	.027	.009	.490**
	Sig. (2-tailed)	.073	.058	.114	.404		.755	.000	.983	.856	.952	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.155	.011	.238	.111	-.047	1	.067	.027	.122	.333*	.448**
	Sig. (2-tailed)	.297	.939	.108	.456	.755		.654	.857	.415	.022	.002

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.291*	.092	.300*	.081	.546**	.067	1	.151	.298*	-.162	.556**
	Sig. (2-tailed)	.047	.537	.041	.587	.000	.654		.312	.042	.276	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.327*	.003	.170	.080	.003	.027	.151	1	.050	.048	.343*
	Sig. (2-tailed)	.025	.984	.254	.593	.983	.857	.312		.736	.749	.018
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	-.135	-.008	.162	.042	.027	.122	.298*	.050	1	-.020	.347*
	Sig. (2-tailed)	.365	.959	.278	.781	.856	.415	.042	.736		.892	.017
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.10	Pearson Correlation	.229	.203	.125	.185	.009	.333*	-.162	.048	-.020	1	.383**
	Sig. (2-tailed)	.122	.170	.404	.213	.952	.022	.276	.749	.892		.008
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
RATA2_X1	Pearson Correlation	.595**	.511**	.660**	.532**	.490**	.448**	.556**	.343*	.347*	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.018	.017	.008	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

X2.6	Pearson Correlation	-.083	-.013	-.085	-.054	-.215	1	-.214	-.054	.068	.063	.433**
	Sig. (2-tailed)	.580	.930	.568	.716	.147		.149	.720	.650	.674	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	-.126	.138	-.086	.217	-.012	-.214	1	.375**	.005	-.191	.343*
	Sig. (2-tailed)	.397	.354	.563	.144	.938	.149		.009	.972	.199	.018
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	-.124	-.101	-.107	-.044	.115	-.054	.375**	1	.156	.186	.566**
	Sig. (2-tailed)	.407	.501	.473	.768	.442	.720	.009		.294	.210	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	.020	.130	-.047	-.232	-.154	.068	.005	.156	1	-.121	.316*
	Sig. (2-tailed)	.892	.383	.753	.117	.301	.650	.972	.294		.418	.031
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.10	Pearson Correlation	.028	.066	.155	.066	.181	.063	-.191	.186	-.121	1	.367*
	Sig. (2-tailed)	.854	.659	.298	.661	.223	.674	.199	.210	.418		.011
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
RATA2_X2	Pearson Correlation	.306*	.447**	.393**	.298*	.408**	.033	.343*	.566**	.316*	.367*	1
	Sig. (2-tailed)	.036	.002	.006	.042	.004	.826	.018	.000	.031	.011	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 5

Uji Validitas Etos Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	RATA_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.750**	.588**	-.148	.539**	.571**	.518**	.360*	.495**	.495**	.244	.344*	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.319	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.098	.018	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.750**	1	.463**	-.230	.491**	.608**	.523**	.410**	.640**	.640**	.124	.218	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.121	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.405	.141	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.588**	.463**	1	.146	.461**	.453**	.562**	.521**	.589**	.589**	.397**	.319*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.327	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.006	.029	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	-.148	-.230	.146	1	-.132	-.089	.374**	-.019	-.068	-.068	-.047	.115	.785**
	Sig. (2-tailed)	.319	.121	.327		.376	.552	.010	.898	.648	.648	.753	.440	.00
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.539**	.491**	.461**	-.132	1	.812**	.360*	.504**	.508**	.508**	.344*	.321*	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.376		.000	.013	.000	.000	.000	.018	.028	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.571**	.608**	.453**	-.089	.812**	1	.367*	.441**	.405**	.405**	.335*	.405**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.552	.000		.011	.002	.005	.005	.021	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.518**	.523**	.562**	.374**	.360*	.367*	1	.492**	.554**	.554**	-.038	.208	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.013	.011		.000	.000	.000	.801	.161	.000

	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.360*	.410**	.521**	-.019	.504**	.441**	.492**	1	.698**	.698**	.107	.228	.686**
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.000	.898	.000	.002	.000		.000	.000	.476	.123	.000
Y9	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.495**	.640**	.589**	-.068	.508**	.405**	.554**	.698**	1	1.000**	.236	.277	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.648	.000	.005	.000	.000		.000	.110	.060	.000
Y10	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.495**	.640**	.589**	-.068	.508**	.405**	.554**	.698**	1.000**	1	.236	.277	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.648	.000	.005	.000	.000	.000		.110	.060	.000
Y11	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.244	.124	.397**	-.047	.344*	.335*	-.038	.107	.236	.236	1	.723**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.098	.405	.006	.753	.018	.021	.801	.476	.110	.110		.000	.000
Y12	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.344*	.218	.319*	.115	.321*	.405**	.208	.228	.277	.277	.723**	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.018	.141	.029	.440	.028	.005	.161	.123	.060	.060	.000		.000

RATA_Y	Pearson Correlation	.722**	.702**	.768**	.085	.740**	.739**	.665**	.686**	.795**	.795**	.517**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.571	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Uji Reliabilitas Kepuasan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,904	10

LAMPIRAN 7

Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,815	10

LAMPIRAN 8

Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,824	12

LAMPIRAN 9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.59435523
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

LAMPIRAN 10

Uji linieritas Kepuasan dan Etos Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
yr *	Between	(Combined)	3.831	16	.239	.671	.799
x1r	Groups	Linearity	.001	1	.001	.003	.956
		Deviation from Linearity	3.830	15	.255	.715	.750
	Within Groups		10.707	30	.357		
	Total		14.538	46			

LAMPIRAN 11

Uji Linieritas Motivasi dan Etos Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
yr *	Between	(Combined)	1.254	11	.114	.300	.981
x2r	Groups	Linearity	1.31	1	.131	.346	.560
		Deviation from Linearity	1.123	10	.112	.296	.978
	Within Groups		13.284	35	.380		
	Total		14.538	46			

LAMPIRAN 12

Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.407	0.572		4.208	0		
x1r	0.587	0.146	0.635	4.011	0	.797	.1255
x2r	-0.213	0.135	-0.25	-1.58	0.123	.797	.1255

a. Dependent Variable: yr

LAMPIRAN 13

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.407	.572		4.206	.000
x1r	.587	.146	.635	4.011	.000
x2r	-.213	.135	-.250	-1.580	.123

a. Dependent Variable: yr

LAMPIRAN 14

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.568 ^a	.322	.282	.35560

a. Predictors (Constant): Kepuasan kerja, Motivasi, Etos kerja

b. Dependent Variable: Etos kerja

LAMPIRAN 15

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.042	2	1.021	8.076	.001 ^b
Residual	4.299	34	.126		
Total	6.342	36			

a. Predictors (Constant): x2r, x1r

b. Dependent Variable: yr

LAMPIRAN 16

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.407	.572		4.206	.000
x1r	.587	.146	.635	4.011	.000
x2r	-.213	.135	-.250	-1.580	.123

a. Dependent Variable: yr

LAMPIRAN 17

Fasilitas Puskesmas

NO	NAMA BARANG	JUMLAH BARANG	KETERANGAN
1	Meja	27 Buah	Baik
2	Kursi	61 Buah	Baik
3	Lemari	16 Buah	Baik

(Lanjutan)

4	Komputer	5 Buah	Baik
5	Kipas Angin	15 Buah	Kurang Baik
6	AC	1 Buah	Baik
7	RAK	9 Buah	Baik
8	Timbangan + Dewasa	4 Buah	Baik
9	Meja Pengukur Panjang Badan	2 Buah	Baik
10	Tempat Tidur	3 Buah	Baik
11	Wastafel	4 Buah	Baik
12	Cermin Besar	2 Buah	Baik
13	Papan Mading	2 Buah	Baik
14	Kulkas Vaksin	1 Buah	Baik
15	Tabung Oxygen Set	1 Set	Baik
16	Lemari Alat	1 Buah	Baik
17	Stetoscoppe Kombinasi	1 Buah	Baik
18	Gunting Bedah Standar	1 Buah	Baik
19	Klem Pemegang Jarum	1 Buah	Baik
20	Pinset Anatomis	2 Buah	Baik
21	Pinset Bedah	1 Buah	Baik
22	Tang Pencabut Agrave	1 Buah	Baik
23	Standar Infus	1 Buah	Baik
24	Semprit Gliserin	1 Buah	Baik
25	Skalpel Tangkai Pisau	1 Buah	Baik
26	Bak Instrument Bertutup	1 Buah	Baik
27	Vaksin Carier	7 Buah	Baik
28	Vaccine Carier	4 Buah	Baik
29	Cold Chain	1 Buah	Baik
30	Baskom	2 Buah	Baik
31	Unit Dental Chair Set	1 Buah	Baik
32	Model Rahang Gigi	1 Buah	Baik
33	Tang Mahkota Molar RB	1 Buah	Baik
34	Tang Molar 3 RB	1 Buah	Baik
35	Tang Mahkota Incsiv RB	1 Buah	Baik
36	Tang Akar Incsiv RA	1 Buah	Baik

(Lanjutan)

37	Tang Mahkota Molar RA	1 Buah	Baik
38	Tang Mahkota Kiri RA	1 Buah	Baik
39	Tang Mahkota Incsiv RA Anak	1 Buah	Baik
40	Tang Akar incisiv RA Anak	1 Buah	Baik
41	Tang Mahkota Molar RA Anak	1 Buah	Baik
42	Tang Mahkota Molar RB Anak	1 Buah	Baik
43	Tang Mahkota Incsiv RB Anak	1 Buah	Baik
44	Dappen Glass	1 Buah	Baik
45	Motir + Stamper	1 Buah	Baik
46	Corong Kaca	2 Buah	Baik
47	Gelas Ukur	1 Buah	Baik
48	Haemositometer	1 Buah	Baik
49	Microscope	1 Buah	Baik
50	Winimeter	2 Buah	Baik
51	Tab.Sentrifuge	2 Buah	Baik
52	Semprot Sampel	1 Buah	Baik
53	Alat Uji Darah	1 Buah	Baik
54	Box Microscope	1 unit	Baik
55	Pemeriksaan Golongan Darah + Kartu	1 Set	Baik
56	Pedoman Pelaksanaan Kelas Ibu Balita	1 Buah	Baik
57	Termometer	1 Buah	Baik
58	Fire Extinguisher	1 Buah	Baik
59	Stetoskop	3 Buah	Baik