

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP ETOS KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS II B
KABUPATEN SINTANG**

SKRIPSI

OLEH :

**HENDRA NOVIKA JAYA
NIM 151310168**



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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP ETOS KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS II B
KABUPATEN SINTANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

HENDRA NOVIKA JAYA
NIM 151310168

Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi / Komprehensif
Pada Tanggal : 10 Januari 2022**

Majelis Penguji :

Pembimbing Utama


Devi Yasmin, S.E., M.M.
NIDN. 0030066701

Penguji Utama


Dr. Helman Fachri, S.E., M.M.
NIDN. 1107056101

Pembimbing Pembantu


Sumiyati, S.E., M.M.
NIDN. 1125117801


Penguji Pembantu


Fenni Supriadi, S.E., M.M.
NIDN. 1128108501

Pontianak, 10 Januari 2022

Disahkan Oleh :

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**


Dedi Hariyanto, S.E., M.M.
NIDN. 1113117702

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang" guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.
2. Bapak Dedi Hariyanto, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Ibu Heni Safitri, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
4. Ibu Devi Yasmin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan waktu, bimbingan, dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Sumiyati, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan waktu, bimbingan, dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

6. Kepala Lapas Klas II B Kabupaten Sintang beserta staf dan jajaran, yang telah memberikan data, membantu, serta memotivasi dalam pengerjaan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Sahabat-sahabat dan keluarga di Sintang yang selalu memberikan nasehat dan motivasi pada saat pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca. Akhir kata, Wassalam.

Pontianak, Juni 2022

Hendra Novika Jaya
NIM 151310168

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang. Jenis penelitian menggunakan metode penelitian asosiasif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang Tahun 2021, yaitu berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), uji kelayakan model (uji F).

Dari hasil penelitian diketahui bahwa persamaan regresi yaitu $Y = 2,468 + 0,455X$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,540 yang artinya bahwa hubungan antara motivasi dan etos kerja kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang adalah cukup. Nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,292 yang artinya bahwa kontribusi variabel motivasi dalam mempengaruhi naik turunnya variabel etos kerja kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang sebesar 29,2% dan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 19,765 lebih besar dari F tabel sebesar 4,04 artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh motivasi Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

Kata Kunci: Motivasi, Etos Kerja, Pegawai Negeri Sipil, Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	8
F. Kerangka Pemikiran	9
G. Metode Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
B. Motivasi	23
C. Etos Kerja	25
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	29
A. Sejarah Singkat Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang	29
B. Visi dan Misi	30
C. Tujuan dan Sasaran.....	30
D. Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan.....	31

E. Jam Kerja dan Hari Kerja Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.....	35
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	37
A. Karakteristik Responden.....	37
B. Uji Instrumen	42
C. Uji Normalitas	45
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	46
E. Analisis Koefisien Korelasi (R).....	47
F. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	47
G. Uji Kelayakan Model (Uji F).....	48
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Tahanan Tahun 2017-2019	2
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Menurut Bagian Tahun 2020.....	3
Tabel 1.3	Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019	3
Tabel 1.4	Jumlah Teguran Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	4
Tabel 1.5	Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Tahun 2017-2019.....	6
Tabel 1.6	Alternatif Jawaban.....	16
Tabel 1.7	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	18
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	38
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	39
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Ruang	40
Tabel 4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan/Bulan	40
Tabel 4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	41
Tabel 4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	41
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	42
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja	43
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	44
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja.....	45

Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas.....	45
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	46
Tabel 4.16	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	47
Tabel 4.17	Hasil Uji Kelayakan Regresi (Uji F).....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran	12
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Lampiran Kuesioner.....	52
Lampiran 2	Lampiran Karakteristik Responden.....	57
Lampiran 3	Lampiran Tabulasi Variabel Motivasi	61
Lampiran 4	Lampiran Tabulasi Variabel Etos Kerja.....	62
Lampiran 5	Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	63
Lampiran 6	Lampiran Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja	64
Lampiran 7	Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	67
Lampiran 8	Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja.....	68
Lampiran 9	Lampiran Hasil Uji Normalitas.....	69
Lampiran 10	Lampiran Hasil Uji Linier Sederhana, Korelasi, Determinasi, Dan Uji Kelayakan Model (Uji F).....	70
Lampiran 11	Lampiran R Tabel	72
Lampiran 12	Lampiran F Tabel.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Melihat betapa pentingnya pegawai bagi organisasi, maka diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan oleh pegawai sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Salah satu cara mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia dalam organisasi adalah dengan memberikan motivasi. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, jika motivasi di organisasi tersebut sangat rendah maka akan membuat pegawai tidak memiliki semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lembaga Pemasyarakatan adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Lembaga Pemasyarakatan diklasifikasi dalam empat klas yaitu Lembaga Pemasyarakatan Klas I untuk tingkat kejahatan berat dan terpidana hukuman mati, Lembaga Pemasyarakatan Klas II A untuk tingkat kejahatan sedang dengan kapasitas yang lebih besar, Lembaga Pemasyarakatan Klas II B untuk tingkat kejahatan sedang dan terletak di daerah setingkat kabupaten, dan Lembaga Pemasyarakatan Klas III untuk tingkat kejahatan ringan.

Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, memiliki tugas untuk membentuk warga binaan pemasyarakatan agar menjadi manusia

seutuhnya, menyadari kesalahan, memperbaiki diri dan tidak mengulangi tindak pidana sehingga dapat diterima kembali oleh lingkungan masyarakat.

Fungsi Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, yaitu melaksanakan pembinaan narapidana atau anak didik, memberikan bimbingan serta mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja, melakukan hubungan sosial kerohanian narapidana atau anak didik, melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib serta melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga Lembaga Pemasyarakatan.

Berikut ini akan disajikan data jumlah tahanan pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang dari Tahun 2018-2020, dapat dilihat pada Tabel 1.1:

Tabel 1.1
Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang
Jumlah Tahanan
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Tahanan
1	2018	444
2	2019	492
3	2020	437

Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah tahanan pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 10,81% dan pada Tahun 2020 mengalami penurunan sebesar 11,18%.

Selanjutnya data jumlah pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang menurut bagian Tahun 2021, dapat dilihat pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang
Jumlah Pegawai Menurut Bagian
Tahun 2021

No	Bagian	PNS	Non PNS	Jumlah
1	Kepala Lapas	1	-	1
2	Subbag TU	6	-	6
3	Seksi KPLP	23	-	23
4	Seksi Binadik	15	10	25
5	Seksi Kamtib	5	5	10
	Jumlah	50	15	65

Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, 2021

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar PNS pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang bekerja di Seksi KPLP (Kesatuan Pengamanan Lembaga Pemasyarakatan) dengan persentase 46,00%, sedangkan Non PNS paling banyak bekerja di Seksi Binadik dengan presentase 66,67%.

Selanjutnya Tabel 1.3 menjelaskan tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Hari Kerja (Hk)	Jumlah pegawai (JP)	HK x JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				Sakit	Izin	Alpa		
2018	230	50	11.500	10	15	2	27	0,23
2019	231	50	11.550	8	11	1	20	0,17
2020	228	50	11.400	10	20	1	31	0,27

Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, 2021

Tingkat absensi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: Hasibuan (2016:51)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang pada Tahun 2019 mengalami penurunan sebesar 26,09% dan mengalami peningkatan pada Tahun 2020 sebesar 58,82%.

Menurut Manurung (2016) dalam Busro (2017:234) :

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap yang positif seperti :

1. Kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, ketaatan terhadap kewajiban atau disiplin pada peraturan.
2. Menggerakkan individu dalam melakukan kerja.
3. Senang dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Memiliki kesadaran dalam melakukan pekerjaan hingga tuntas.
5. Perhatian yang tinggi terhadap pekerjaan tanpa mengeluh dan bermalas-malasan.
6. Mengisi waktu yang kosong dengan bekerja.
7. Taat dengan segala peraturan yang berlaku dalam lembaga, dan
8. Akan mengambil peran dan mengaktualisasikan dirinya secara total dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selanjutnya dapat dilihat jumlah sanksi berupa teguran lisan Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 pada Tabel 1.4:

Tabel 1.4
Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang
Jumlah Sanksi Teguran Lisan Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Teguran Lisan
2018	20
2019	23
2020	29

Sumber: Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan jumlah sanksi teguran lisan Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang pada Tahun 2019 mengalami peningkatan 15,00% dan meningkat lagi pada Tahun 2020 sebesar 26,09%.

Menurut Busro (2017:238-239) etos kerja rendah dapat dicirikan sebagai berikut :

Kurang semangat, malas, tak tekun, menghindari tantangan, ceroboh, selalu minder, takut dengan resiko, pesimis, melempar tanggung jawab, malas belajar atau mengembangkan diri, gagap dalam berkomunikasi atau temperamen, sombong atau jaga *image*, sadis atau *killer*, berusaha mempersulit hal yang mudah, berusaha keluar dari aturan dan SOP yang berlaku, bermotivasi rendah, tidak mempunyai *passion* dalam bekerja, sulit beradaptasi, hanya loyal terhadap atasan, *locus of control* yang dimiliki cenderung bersifat eksternal, tidak mempunyai *soft* dan *hard skill*, tidak mempunyai efikasi diri yang baik, selalu ingin menang, selalu menunggu perintah, tidak punya pendirian atau mudah goyah, tanpa data hanya praduga, marah bila dikritik.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, diperoleh informasi bahwa ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, ada juga pegawai yang datang terlambat dan ada juga pegawai yang keluar pada saat jam kerja, walaupun telah diberi teguran secara lisan.

Robbins dan Couter (2004) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa: “Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Kumarawati, dkk (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai.

Selanjutnya dapat dilihat nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang dari Tahun 2018 sampai dengan 2020 pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang
Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2018-2020

Tahun	Nilai Rata-Rata Prestasi	Sebutan
2018	85,02	Baik
2019	88,60	Baik
2020	85,03	Baik

Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang, 2021

Tabel 1.5 menunjukkan nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang pada Tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 4,21% dan menurun pada Tahun 2020 sebesar 4,03%.

Menurut Manurung (2016) dalam Busro (2017:235) : “Orang yang memandang kerja sebagai suatu yang luhur, maka etos kerjanya akan tinggi, sebaliknya seseorang yang memandang kerja sebagai suatu yang rendah bahkan tidak berarti, maka etos kerjanya juga akan rendah, etos kerja inilah yang mempengaruhi kinerja seseorang”. Menurut Ratri (2013) dalam Busro (2017:236) : “Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila etos kerja yang ditunjukkan dengan mempunyai penilaian positif terhadap manusia, bekerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan, dan bekerja dilakukan sebagai ibadah, maka kinerja karyawan akan meningkat”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Linz (2003) dalam Shadare dan Ayo (2009) dalam Busro (2020:93) menyimpulkan bahwa : “Kinerja pekerja dipengaruhi oleh motivasi karyawan”.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mencoba menganalisis lebih dalam mengenai motivasi kerja dan etos kerja pegawai yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang”**.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang?

C. Pembatasan Masalah

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

1. Motivasi dibatasi pada:
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan untuk disukai
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan pengembangan diri

2. Etos kerja dibatasi pada:
 - 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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Kabupaten Sintang.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu cara penulis untuk menambah wawasan keilmuan dan menerapkan teori-teori yang telah penulis terima selama mengikuti kuliah.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi, referensi, dan masukan dalam menyusun kebijakan mengenai SDM terutama dalam kaitannya dengan motivasi dan etos kerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Diharapkan dapat menambah wawasan mengenai aspek-aspek manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian khususnya pada permasalahan serupa.

F. Kerangka Pemikiran

Robbins (2006) dalam Priansa (2018:201) menyatakan bahwa: “Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Menurut Edison, dkk (2017:181), operasional variabel motivasi dengan mengembangkan teori kebutuhan dari Abraham Maslow sebagai dimensi disajikan berikut ini:

1. Kebutuhan fisiologis :
 - a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
 - b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya
2. Kebutuhan rasa aman :
 - a. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya
 - b. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
 - c. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
 - d. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua
3. Kebutuhan untuk disukai :
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya
 - b. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya
 - c. Tingkat persamaan karyawan di mata pemimpin
4. Kebutuhan harga diri :
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
 - b. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
5. Kebutuhan pengembangan diri :
 - a. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

Menurut Sinamo (2005) dalam Priansa (2018:282) :

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi budaya kerja.

Menurut Sinamo (2005) dalam Priansa (2018:287) delapan elemen etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat
Apapun 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. Etos ini membuat kita bisa bekerja sepenuh hati dan menjauhi tindakan tercela, misalnya korupsi dalam berbagai bentuknya.
3. Kerja adalah panggilan
Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas. Jadi, jika pekerjaan atau profesi disadari sebagai panggilan, kita bisa berucap pada diri sendiri, *I'm doing my best!*. Dengan begitu kita tidak akan merasa puas jika hasil karya kita kurang baik mutunya.
4. Kerja adalah aktualisasi
Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apa pun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja tetap merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa "ada". Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan daripada duduk termenung tanpa pekerjaan.
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. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah seni
Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan meraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya

meraih penghargaan sains paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

7. Kerja adalah kehormatan

Seremeh apapun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan yang lain lebih besar akan datang kepada kita.

8. Kerja adalah pelayanan

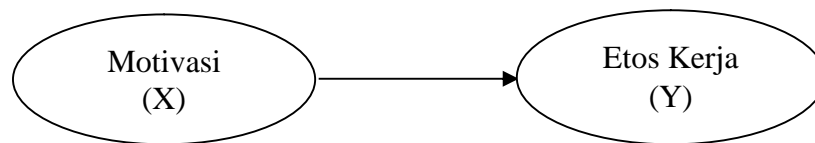
Manusia bekerja bukan hanya memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apapun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

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

Zagoto (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap etos kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap etos kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap etos kerja.

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

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2015:15) : “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Siregar (2015:37) : “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Adapun cara mendapatkan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Wawancara

Menurut Sugiyono (2014:224) : “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Penulis melakukan tanya jawab secara langsung dengan Kepala Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

2) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:230) : “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Penulis memberikan daftar pertanyaan kepada Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2015:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : jumlah tahanan, jumlah pegawai menurut bagian, absensi Pegawai Negeri Sipil, jumlah teguran Pegawai Negeri Sipil, nilai rata-rata prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:148) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang Tahun 2021, yaitu berjumlah 50 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2014:156) : “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang Tahun 2021, yaitu berjumlah 50 orang.

4. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:95) : “Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2014:96) : “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2014:97) : “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

Untuk mengetahui pendapat pegawai mengenai motivasi dan etos kerja menggunakan kuesioner dengan skor jawaban yang menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2014:168) : “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan skala Likert ini peneliti dapat mengukur kesetujuan dan ketidak setujuan responden mengenai motivasi dan etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

Adapun pernyataan mengenai motivasi dan etos kerja dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) alternatif jawaban. Kelima alternatif jawaban tersebut kemudian diberi skor, yaitu :

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2015:75) : “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari pada responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Uji instrumen dalam penelitian ini terdiri dari :

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2015:75) : “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*)”. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2015:77) suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila :

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Soegiyono, 1999).
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (; $n - 2$) $n =$ jumlah sampel.

c) Nilai *sig* .

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Siregar (2015:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika *sig.* $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika *sig.* $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Siregar (2015:379) : “Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*)”. Tujuan penerapan metode ini adalah

untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Rumus:

$$Y = a + b.x$$

Sumber: Siregar (2015:379)

Keterangan:

Y= Variabel Terikat (Etos Kerja)

X= Variabel Bebas (Motivasi)

a dan b = Konstanta

d. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Siregar (2015:337) : “Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Analisis koefisien korelasi (R) dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi (X) dan etos kerja (Y). Metode yang digunakan adalah *pearson product moment*. Nilai korelasi (r) = (-1 0 1). Untuk melihat kekuatan hubungan nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.7.

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 (2015:337)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2015:338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Rumus:

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

Di mana :

KD = Koefisien determinasi

$(r)^2$ = Korelasi kuadrat

Sumber: Siregar (2015:338)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Masyarakat Kelas II B Kabupaten Sintang.

f. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2018:159) : “Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Pada tahapan ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi variabel etos kerja yang dipengaruhi oleh variabel motivasi.

Langkah-langkah uji kelayakan model dalam penelitian ini adalah :

1) Membuat hipotesis

Ho: Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

Ha: Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

2) Menentukan $\alpha = 0,05$.

3) Menentukan F hitung dengan menggunakan metode Anova dengan bantuan aplikasi SPSS.

4) Menentukan F tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ kemudian dicari nilai F tabel pada tabel F.

5) Kriteria pengujian

Ho ditolak Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Ho diterima Ha ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

Atau

Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima Ha ditolak.

Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka Ho ditolak Ha diterima.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, berusia 40 - 49 tahun, berpendidikan SMA, mempunyai jabatan sebagai Regu Jaga, memiliki masa kerja 11 – 20 tahun, memiliki golongan/ruang III/a, memiliki pendapatan Rp.2.000.000,00 – Rp.2.999.999,00 per bulan, sudah kawin, dan memiliki tanggungan 2 orang.
2. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,468 + 0,455X$.
3. Nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,540, yang artinya bahwa hubungan antara Motivasi dan Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang adalah cukup.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,292, yang artinya bahwa kontribusi variabel Motivasi dalam mempengaruhi naik turunnya variabel Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang adalah sebesar 29,2% dan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor–faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Hasil uji kelayakan regresi (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 19,765 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung > F tabel, yaitu $19,765 > 4,04$, sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi Etos Kerja yang dipengaruhi oleh Motivasi Pegawai Negeri Sipil pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Kabupaten Sintang sebagai berikut:

1. Para pegawai dapat dimotivasi dengan memberikan apresiasi bagi yang berprestasi, menyediakan sarana dan prasana yang memadai, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.
2. Pimpinan hendaknya lebih memperhatikan setiap pegawai agar dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh sesuai dengan amanah yang telah diberikan, dengan cara memberikan motivasi dan arahan kepada setiap pegawai agar dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert, Yogyakarta.
- _____. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Gani, Irwan, dan Siti Amalia. 2018. *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*. Edisi Revisi. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kumarawati, Raka, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 4 (2), 63-75.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Prasetyanto, Wahyu, Eko. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JBMA)*. Vol. 2 (2), 30-40.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Zagoto, Anita. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru di SMA Swasta Kampus Telukdalam. *Jurnal Education and Development*. Vol. 8 (3), 929-931.