

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA PUSKESMAS SUNGAI KAKAP KABUPATEN  
KUBURAYA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**INTAN SARI**

**NIM.151310462**



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

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI  
NEGERI SIPIL PADA PUSKESMAS SUNGAI KAKAP KABUPATEN  
KUBU RAYA**

**Tanggung Jawab Yuridis Kepada :**

**INTAN SARI**  
**NIM : 151310462**

**Program Studi Manajemen**


**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian  
Skripsi/Komprehensif  
Pada Tanggal : 22 Desember 2021**

**Majelis Penguji :**

Pembimbing Utama

  
**Dr. Helman Fachri, SE, MM**  
NIDN. 1107066101


Penguji Utama

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

Pembimbing Pembantu

  
**Irfan Mahdi, SE, MM**  
NIDN. 1109049301

Penguji Pembantu

  
**Sukardi, SE, MM**  
NIDN. 1122028201

**Pontianak, 22 Desember 2021**

**Disahkan Oleh :**

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

  
**Dedi Hariyanto, SE, MM**  
NIDN. 1113117702

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya yang merupakan Pegawai Negeri Sipil dengan sampel sebanyak 56 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji kelayakan model.

Berdasarkan hasil regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = Y = 5,363 + 0,313X$ . Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0,314 yang berarti bahwa kepuasan mempunyai hubungan yang lemah terhadap etos kerja PNS pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,098, artinya etos kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 9,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil kelayakan model diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 dimana lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa model regresi yang digunakan dapat melihat pengaruh variabel etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Puskesmas Sungai Kakap

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
ABSTRAK .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
<b>BAB I    PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Permasalahan .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Kerangka Pemikiran .....	10
G. Metode Penelitian .....	13
1. Jenis Penelitian .....	13
2. Teknik Pengumpulan Data.....	13
3. Populasi Dan Sampel .....	14
4. Variabel Penelitian .....	15
5. Skala Pengukuran .....	16
6. Teknik Analisis Data .....	16
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	20
3. Fungsi Manajerial dan Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
B. Kepuasan Kerja.....	23
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2. Dimensi Kepuasan Kerja .....	23

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja..	24
4. Indikator Kepuasan Kerja.....	25
C. Etos Kerja .....	26
1. Pengertian Etos Kerja .....	26
2. Karakteristik Etos Kerja .....	26
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	27
4. Elemen Etos Kerja.....	28
<b>BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Visi dan Misi Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya .....	30
B. Tugas Pokok dan Fungsi Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.....	31
C. Polindes di Wilayah Kerja Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.....	31
D. Struktur Organisasi Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya .....	33
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden.....	39
B. Analisis Data.....	44
1. Uji Instrumen.....	44
2. Uji Asumsi Klasik .....	47
3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	48
4. Koefisien Korelasi Sederhana .....	49
5. Koefisien Determinasi .....	49
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran .....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai aset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Menurut Priansa (2018:199) : “Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Menurut Allen dalam Erni,dkk (2018:127) : “Unsur manusia memegang peranan penting dalam proses suatu pekerjaan, ia menyatakan betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai”

Pusat Kesehatan Masyarakat atau disingkat dengan Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat

kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Kabupaten Kubu Raya memiliki beberapa unit Puskesmas seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Kabupaten Kubu Raya**  
**Data Puskesmas**  
**Tahun 2021**

No	Nama Puskesmas	Kriteria
1	Puskesmas Sungai Durian	Rawat Inap
2	Puskesmas Sungai Raya Dalam	Non Rawat Inap
3	Puskesmas Korpri	Non Rawat Inap
4	Puskesmas Sungai Asam	Non Rawat Inap
5	Puskesmas Sungai Kakap	Rawat Inap
6	Puskesmas Punggur	Non Rawat Inap
7	Puskesmas Sungai Rengas	Non Rawat Inap
8	Puskesma Teluk Pakedai	Rawat Inap
9	Puskesmas Sungai Ambawang	Rawat Inap
10	Puskesmas Lingga	Rawat Inap
11	Puskesmas Parit Timur	Non Rawat Inap
12	Puskesmas Kuala Mandor B	Non Rawat Inap
13	Puskesmas Batu Ampar	Rawat Inap
14	Puskesmas Padang Tikar	Rawat Inap
15	Puskesmas Sungai Kerawang	Non Rawat Inap
16	Puskesmas Rasau Jaya	Rawat Inap
17	Puskesmas Terentang	Non Rawat Inap
18	Puskesmas Sungai Radak	Rawat Inap
19	Puskesmas Kubu	Rawat Inap
20	Puskesmas Air Putih	Non Rawat Inap

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Kubu Raya, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa di Kabupaten Kubu Raya terdapat 20 pusat kesehatan masyarakat. Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang berada di bawah naungan pemerintah daerah yang terletak di Jl. Raya Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya. Pelayanan kesehatan perorangan yang diberikan oleh

Puskesmas Sungai Kakap antara lain pelayanan umum, pelayanan gigi, pelayanan imunisasi anak, pelayanan KB, pelayanan lansia, pelayanan gizi dan laboratorium.

Dalam melaksanakan kegiatannya, Puskesmas Sungai Kakap memiliki pegawai yang membantu melaksanakan visi dan misinya. Jumlah pegawai yang ada pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya berdasarkan bagiannya, dapat dilihat pada Tabel 1.2 dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Bagiannya**  
**Tahun 2021**

No	Bagian	Jumlah SDM		Persentase (%)
		PNS	Non-PNS	
1	Kepala Puskesmas	1	-	1,23
2	Tata Usaha	5	-	6,17
3	UKM Essensial dan Keperawatan Kesehatan Masyarakat	15	6	25,92
4	Unit Kesehatan Masyarakat Pengembangan	6	-	7,40
5	Unit Kesehatan Perseorangan Kefarmasian dan Laboratorium	23	17	47,05
6	Fasilitas Pelayanan Kesehatan	6	2	9,41
<b>Total Pegawai</b>		<b>56</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Puskesmas Sungai Kakap Kabupatem Kubu Raya, Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan kegiatannya, Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya melibatkan 81 orang pegawai yang terdiri dari 56 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 25 orang Non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS). Jumlah sumber daya manusia



yang paling mendominasi pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya yaitu pada bagian UKP Kefarmasian dan Laboratorium sebanyak 40 pegawai atau 47,05% dari keseluruhan pegawai yang ada.

Pada puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya menerapkan sistem absensi *finger print* bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan dengan sistem pencatatan manual bagi Non Pegawai Negeri Sipil (Non-PNS). Tingkat absensi pegawai pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun 2019 - 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini :

**Tabel 1.3**  
**Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Tahun 2019-2021**

Tahun	JP	HK	JP x HK	Absen			Total Absen	Tingkat Absensi (%)
				S	I	TK		
2019	46	294	13.524	80	53	0	133	0,98
2020	55	296	16.280	109	162	0	271	1,66
2021	56	284	15.904	64	71	0	135	0,85

Sumber : Puskemsas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, 2022

Menurut Hasibuan (2020:51) : “Ketidakhadiran atau tingkat absensi pegawai dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat pada Tahun 2020 terjadi peningkatan absensi sebesar 69,38%. Kemudian terjadi penurunan pada Tahun 2021 sebesar 46,98%. Menurut Priansa (2018:290) : “Kepuasan kerja merupakan hal

penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula”.

Menurut Priansa (2018:280) : “Etos kerja manusia dalam level individual di organisasi disebut sebagai etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 1 Ayat (3) menyatakan bahwa : “Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang harus dicapai dalam setiap tahun”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS Pasal 41 Ayat (5) menyebutkan bahwa penilaian kinerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut :

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki :
  - a. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh)  $\leq x \leq 120$  (seratus dua puluh); dan
  - b. Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilang puluh)  $\leq x \leq 120$  (seratus dua puluh);

3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh)  $\leq x \leq 90$  (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh)  $\leq x \leq 70$  (tujuh puluh);
5. Sangat kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka  $< 50$  (lima puluh).

Nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir yaitu tahun 2019-2021 dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini :

**Tabel 1.4**  
**Puskemas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya**  
**Nilai Rata-Rata Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil**  
**Tahun 2019-2021**

<b>Tahun</b>	<b>Rata-Rata</b>	<b>Sebutan</b>	<b>Naik/Turun (%)</b>
2019	83,29	Cukup	-
2020	83,38	Cukup	0,09
2021	82,80	Cukup	0,58

Sumber : Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, diketahui bahwa pada Tahun 2020 terjadi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya sebesar 0,09%. Namun, pada tahun 2021 terjadi penurunan sebesar 0.58%.

Menurut Priansa (2018:290) : “Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula”.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya, semenjak kemunculan virus Covid-19 yang menjadikan pekerjaan menjadi lebih banyak dari biasanya sangat berpengaruh terhadap perilaku pegawai yang ada. Beban pekerjaan yang menjadi berlipat ganda membuat pegawai menjadi malas, sehingga juga berdampak pada pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

Beberapa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir antara lain :

1. Seringnya pegawai yang datang terlambat dikarenakan beratnya beban pekerjaan hari sebelumnya.
2. Beberapa pegawai bahkan tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan apapun sebelumnya.

Menurut Priansa (2018:280)

Etos kerja pegawai berhubungan dengan kepuasan kerja. Banyak pakar menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung merupakan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi pula, dimana kenyamanan dan kompensasi pegawai merupakan faktor penguat dari kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula dalam mengemban pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya”.

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kepuasan

kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya??".

### **C. Pembatasan Masalah**

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

1. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada :
  - a. Gaji
  - b. Promosi
  - c. Supervisi
  - d. Tunjangan tambahan
  - e. Penghargaan
  - f. Prosedur dan peraturan kerja
  - g. Rekan kerja
  - h. Pekerjaan Itu Sendiri
  - i. Komunikasi
2. Variabel etos kerja meliputi :
  - a. Kerja adalah rahmat
  - b. Kerja adalah amanah
  - c. Kerja adalah panggilan
  - d. Kerja adalah aktualisasi
  - e. Kerja adalah ibadah
  - f. Kerja adalah seni

g. Kerja adalah kehormatan

h. Kerja adalah pelayanan

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis paparkan di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Untuk memperoleh gambaran pokok permasalahan yang ada pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

##### **2. Bagi Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya**

Sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

##### **3. Bagi Almamater**

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

## F. Kerangka Pemikiran

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

Menurut Robbins dalam Priansa (2018:291) : “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”.

Menurut Spector dalam Priansa (2018:292), terdapat sembilan aspek survey kepuasan kerja yaitu :

1. Gaji  
Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang dihitung sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan.
2. Promosi  
Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya.
4. Tunjangan Tambahan  
Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi.
5. Penghargaan  
Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja.
6. Prosedur dan Peraturan Kerja  
Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja
7. Rekan Kerja  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja.
8. Pekerjaan Itu Sendiri  
Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerdayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
9. Komunikasi  
Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan

Menurut Ginting (2016:7) : “Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”.

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

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

Dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai terdapat hasil penulisan yang berbeda.



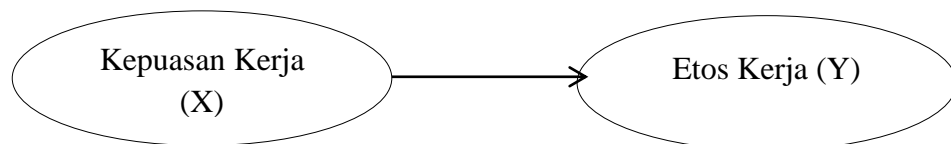
Penulisan-penulisan terdahulu yang dijadikan sebagai referensi bagi penulisan ini yaitu :

Berdasarkan Saputro (2014) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya” di Universitas Airlangga. menyimpulkan Etos Kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak & Shake di Surabaya.

Berdasarkan penelitian Yusuf, dkk (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat” 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% dan sisanya 80,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

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



Keterangan :

Dependen : Variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y)

Independen: Variabel bebas yaitu etos kerja (X)

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian asosiatif. Menurut Siregar (2017 : 7) : “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Data Primer**

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

#### **1) Wawancara**

Menurut Siregar (2017:18): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden menggunakan alat yang dinamakan panduan

wawancara”. Penulis melakukan wawancara langsung dengan Kepala Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

## 2) Kuesioner

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020 :29) : “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab”. Penulis memberikan daftar pernyataan yang harus diisi oleh responden berkenaan dengan masalah yang diteliti. Penulis memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden berkenaan dengan masalah yang diteliti. Responden dalam penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

### b. Data Sekunder

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:27) : “Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan diperoleh dari pihak tertentu yang telah mengumpulkan data tersebut”. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data kepegawaian beserta bagiannya, data absensi pegawai serta nilai rata-rata kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:11) : “Populasi adalah keseluruhan dari subjek dan atau objek yang akan menjadi sasaran

penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya yang merupakan-Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang.

b. Sampel

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:12) : “Sampel adalah bagian yang memberikan gambaran secara umum dari populasi”. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2015:156) : “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada di Puskesmas Sungai Kakap Kabupaten Kubu Raya yang merupakan Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 56 orang.

#### 4. Variabel Penelitian

Menurut Sarwono (2013:4): “Variabel ialah sesuatu yang berbeda atau bervariasi yang diasumsikan sebagai seperangkat nilai-nilai”. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas (X)

Menurut Sarwono (2013:5) : “Variabel bebas yang disebut juga variabel independen/variabel prediktor merupakan variabel stimulus atau variabel yang menerangkan/kadang mempengaruhi variabel lain”.

Variabel bebas dalam penelitian ini kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat (Y)

Menurut Sarwono (2013:6): “Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel yang variabelitasnya diamati dan diukur untuk menentukan besar kecilnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah etos kerja (Y).

## 5. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020:23) : “Skala pengukuran adalah acuan pengukuran yang akan digunakan peneliti untuk mengukur variabel penelitian”. Skala ini diberi bobot secara kuantitatif yang berguna untuk dipakai dalam perhitungan yaitu :

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

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

Sumber : Siregar (2017:26)

## 6. Teknik Analisis Data

### a. Uji Instrumen

#### 1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:46) : “Validitas atau kesahihah adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa

yang ingin diukur”. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Menurut Siregar (2017:47), dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

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

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:55) : “Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's alpha*. Menurut Siregar (2017:57) “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas  $> 0,6$ ”.

## b. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS).

Menurut Siregar (2017:148) :

Uji *Kolmogorov Smirnov* digunakan untuk menguji “*goodness of fit*” antar distrbusi sampel dan distribusi lainnya. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi

normal serangkaian nilai dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Singkatnya uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sarwono (2011:204): “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas”. Bentuk persamaan dari regresi sederhana yaitu :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X= Kepuasan Kerja

d. Koefisien Korelasi

Menurut Siregar (2017:251) :

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Nilai korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq r \leq 1)$ . Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Pengujian koefisien korelasi sederhana dilakukan dengan korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai korelasi dan kekuatan hubungan antar variabel dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini :

**Tabel 1.6**  
**Tingkat Korelasi Dan Kekuatan Hubungan**

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Lemah
0,200 - 0,399	Lemah
0,400 - 0,599	Cukup
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Siregar (2017:337)

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Siregar (2017:252) : “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”.

Menurut Siregar (2017:252) : “Korelasi *Pearson Product Moment* adalah untuk mencari arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y) dan data berbentuk interval dan rasio”.

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”.

Adapaun hipotesis uji kelayakan model dalam penelitian ini yaitu :  
Ho : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.



Ha : Model linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ , maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} (a, k-1, n-k)$ , maka  $H_0$  diterima

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Hasil regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 5,363 + 0,313X$
2. Hasil koefisien korelasi sederhana menunjukkan nilai R sebesar 0,314 artinya kepuasan mempunyai hubungan yang lemah terhadap etos kerja.
3. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah sebesar 0,098, artinya etos kerja dipengaruhi oleh kepuasan sebesar 9,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Hasil kelayakan model diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 dimana lebih kecil dari 0,05 artinya model regresi yang digunakan dapat melihat pengaruh variabel kepuasan terhadap etos kerja.

#### **B. Saran**

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner diketahui bahwa tidak semua pegawai merasa diapresiasi atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan, sehingga pimpinan perlu memberikan perhatian lebih kepada para pegawai yang telah berupaya maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

2. Berdasarkan hasil kuesioner yang diberikan, pegawai masih tidak dapat menikmati pekerjaan mereka. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan terkesan terlalu berat dan banyak sehingga pimpinan perlu lebih memberikan porsi pekerjaan yang lebih pas dengan kemampuan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Erni, Hayati Nasution, Said Musnadi, Faisal. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2 No. 1, 123-134.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendikia, Surabaya
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan.2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Budi Utama, Yogyakarta.
- Saputro, Harjanto. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake di Surabaya. *Jurnal Fakultas Ekonmi dan Bisnis*. Vol. 1 No. 3, 161-177.
- Sarwono, Jonathan. 2011. *Buku Pintar IBM SPSS Statistics 19*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2013. *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer Dalam SPSS 23*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siregar, Sofyan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Kencana Media, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.

Yusuf, Muhammad, Devi Yasmin, dan Fenni Supriadi. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. Vol. 6 No. 1, 55-59.