



Peran Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai Pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan

Novi Akmalia Wirandani¹, Asmawarna Sinaga²

^{1,2,3} STAI Jam'iyah Mahmudiyah, Langkat, Indonesia

E-mail: noviamaliainfinix@gmail.com

Abstract :

Work ethic is something that is very important and fundamental for an employee, because ethos can be said to be an employee's guideline in carrying out their work. There are many things that influence a person's work ethic, both from within the employee, such as the work motivation they have and also external factors that influence the employee's work ethic, namely the job satisfaction felt by the employee. The research aims to determine the influence of work motivation and job satisfaction on increasing employee work ethic at BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan partially or simultaneously. The respondents in this study were all 16 BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan employees. Data analysis in this study used data quality testing, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis using the SPSS program. Based on this test, it is clear that partially there is a significant influence between job satisfaction on increasing employee work ethic at BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan, this is because the significant value is smaller than 0.05 or ($0.033 < 0.05$) and $t_{count} > t_{table}$ ($2.384 > 2.16037$) then there is an influence of variable 0.05 and $t_{count} > t_{table}$ ($2.954 > 2.16037$) then there is an influence of variable This is because the significance value is smaller than 0.05 ($0.003 < 0.05$) and the $F_{count} > F_{table}$ value ($9.454 > 3.74$), so the independent variable simultaneously influences the dependent variable.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Work Ethic.

Abstrak :

Etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan mendasar bagi seorang karyawan, sebab etos dapat dikatakan sebagai pedoman seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Banyak hal yang mempengaruhi etos kerja pada diri seseorang baik dari internal karyawan tersebut seperti motivasi kerja yang dimiliki dan juga faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, yaitu kepuasan bekerja yang dirasakan karyawan tersebut. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan secara parsial maupun simultan. Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan yang berjumlah 16 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji hipotesis, dan analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Berdasarkan pengujian tersebut menjelaskan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan hal ini karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,033 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan hal ini karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,011 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,954 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan hal ini karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 <$

0,05) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,454 > 3,74$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Kata Kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja, Etos Kerja.*

PENDAHULUAN

Persaingan global saat ini mengatakan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman (Jufrizen & Hadi, 2021). Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen maupun instansi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan (Wijaya et al., 2020).

Untuk menghadapi persaingan antara lembaga Perbankan yang semakin ketat, sekarang ini telah dikembangkan dalam berbagai konsep pelayanan nasabah dengan tujuan untuk mempertahankan nasabah dan menjangkau nasabah-nasabah potensial (Huda et al., 2019). Untuk menjawab tantangan di atas Bank Syariah berlomba-lomba meningkatkan pelayanan dengan sangat menonjol dengan mengoptimalkan kemampuan komparatifnya serta menyiapkan diri untuk meningkatkan kemampuan bersaing melalui perbaikan kepada nasabahnya. Sementara tuntutan dari nasabah semakin kritis. Nasabah menginginkan adanya pelayanan yang cepat, baik dan ramah tamah (Mauluddi, 2020).

Bagi dunia Perbankan yang memiliki kegiatan yang begitu padat dalam arti setiap transaksi harus selesai dalam waktu yang relatif singkat, maka seorang karyawan yang dimiliki haruslah memiliki beberapa persyaratan khusus. Seorang karyawan bank harus memiliki keterampilan dunia Perbankan agar dapat melayani setiap produk yang dimiliki oleh Bank. Karyawan Bank juga diharuskan memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap tantangan yang dihadapinya. Sifat pantang menyerah dan cepat putus asa bukanlah mental karyawan suatu Bank. Hal tersebut mengharuskan karyawan Bank harus memiliki etos kerja yang tinggi (Sinambela, 2020).

Etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan mendasar bagi seorang karyawan, sebab etos dapat dikatakan sebagai pedoman seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Abbasi & Rana, 2021). Etos juga mempunyai makna nilai moral yaitu suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging, sehingga hanya dengan menghasilkan pekerjaan yang terbaik bahkan sempurna, nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Karenanya etos bukan hanya sekedar kepribadian atau sikap saja, melainkan etos merupakan martabat, hargadiri dan jati diri. Etos kerja adalah suatu pola sikap yang mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku kita secara konsisten dan terus menerus (Qistina Balkis dkk, 2017).

Etos kerja yang dimiliki karyawan berkaitan erat dengan kinerja yang dilakukannya pada perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain (Krisnawati & Bagia, 2021).

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan

harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan.

Meningkatkan etos kerja pegawai bukan merupakan hal yang mudah, banyak hal yang mempengaruhi etos kerja pada diri seseorang baik dari internal karyawan tersebut seperti motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi sangat penting untuk karyawan karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Arisanti et al., 2019). Banyak hal yang bisa dilakukan oleh pimpinan untuk bisa memotivasi para karyawannya, di antaranya adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan ide-ide dalam proses pengambilan keputusan, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai mereka.

Selain itu terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, yaitu kepuasan bekerja yang dirasakan karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Suryadharmas et al., 2016). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Ujung et al., 2021).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Arman et al., 2022). Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Rezeki & Hasanah, 2023).

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk sebagai Bank Syariah terbesar di Indonesia termasuk di Kantor Cabang Pangkalan Brandan. Bank BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan menyadari pentingnya etos kerja karyawan yang tinggi ditengah persaingan lembaga keuangan yang semakin pesat di Kota Pangkalan Brandan. Berbagai cara telah dilakukan Bank BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan untuk meningkatkan etos kerja karyawan mulai dari meningkatkan motivasi kerja dari dalam diri pegawai maupun menyediakan segala sesuatu yang membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Lokasi penelitian dilakukan yaitu di BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan dengan Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan di BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan yang berjumlah 16 orang sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 16 orang karyawan di BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Sumber primer dalam penelitian ini sumber data yang diperoleh langsung dari jawaban kuesioner yang disebar kepada responden penelitian yakni karyawan BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Variabel bebas terdiri dari Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel terikat yaitu Peningkatan Etos Kerja Pegawai. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Microsoft Excel dan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 27 Desember 2023 sampai 05 Januari 2024. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan yang berjumlah 16 orang.

Pengambilan data primer pada penelitian ini melalui angket yang disebar kepada karyawan di BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Angket berisi 5 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), 9 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan 5 pernyataan untuk variabel Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y). Adapun data yang diperoleh dapat disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Distribusi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden
1	Laki-laki	11
2	Perempuan	5
Jumlah		16

Sumber: Data Diolah

Responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 11 orang, sedangkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang.

b. Pendidikan

Distribusi jawaban responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 2: Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden
1	SMP	-
2	SMA	4
3	S1	12
4	S2	-
Jumlah		16

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir di dominasi oleh tamatan S1 sebanyak 12 orang dan tamatan SMA sebanyak 4 orang.

c. Jabatan

Distribusi jawaban responden berdasarkan jabatan yaitu:

Tabel 3: Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Responden
1	Kepala Cabang	1
2	Manager Operasional	1
3	Manager Marketing	1
4	Manager Mikro	1
5	Operasional	1
6	Unit Gadai	1
7	Warung Mikro	4
8	<i>Marketing</i>	2
9	Customer Service	1
10	<i>Teller</i>	2
11	<i>Debt Collector</i>	1
Jumlah		16

Sumber: Data Diolah

Jabatan di dominasi oleh responden karyawan divisi warung mikro 3 orang, diikuti marketing dan teller dengan jumlah masing-masing 2 orang jabatan lainnya diisi oleh masing-masing 1 orang.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sebelum menentukan sebuah angket valid atau tidak, terlebih dahulu harus diketahui nilai r_{tabel} :: Nilai r_{tabel} : yang diperoleh akan dibandingkan nilai r_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS. Berikut rumus mencari nilai r_{tabel} ::

$$r_{tabel} = r (\alpha/2; n-k-1)$$

α : Nilai Siginifikansi

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai r_{tabel} : pada penelitian ini adalah:

$$r_{tabel} : r (\alpha/2; n-k-1)$$

$$r_{tabel} : : r (0,05/2; 16-2-1)$$

$$r_{tabel} : : r (0,025; 13)$$

$$r_{tabel} :: 0,5140 \text{ (lihat tabel distribusi tabel r pada lampiran)}$$

Berikut adalah hasil uji validitas dan reliabilitas angket dengan menggunakan program SPSS yang dilakukan penelitian kepada 16 orang responden dengan 5 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), 9 pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan 5 pernyataan untuk variabel Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y). Hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5: Ringkasan Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel} $\alpha = 0,05 ; n = 16$	Keputusan
Motivasi Kerja (X_1)			
1	0,592	0,5140	Valid
2	0,553	0,5140	Valid
3	0,783	0,5140	Valid
4	0,591	0,5140	Valid
5	0,549	0,5140	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)			
1	0,657	0,5140	Valid
2	0,861	0,5140	Valid
3	0,893	0,5140	Valid
4	0,802	0,5140	Valid
5	0,926	0,5140	Valid
6	0,945	0,5140	Valid
7	0,903	0,5140	Valid
8	0,852	0,5140	Valid
9	0,836	0,5140	Valid
Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y)			
1	0,717	0,5140	Valid
2	0,816	0,5140	Valid
3	0,745	0,5140	Valid
4	0,776	0,5140	Valid
5	0,705	0,5140	Valid

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item nilainya lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,5140 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil output SPSS dibawah ini:

Tabel 6: Ringkasan Uji Reliabilitas

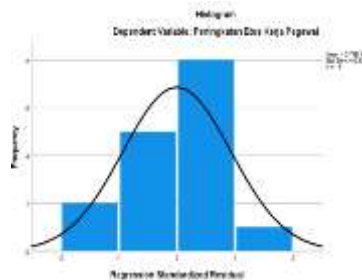
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Diisyaratkan	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	74,3%	> 60 %	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X_2)	79,1%	> 60 %	Reliabel
4	Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y)	79,1%	> 60 %	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach alpha variabel Motivasi Kerja (X_1) yaitu 74,3% > 60%, variabel Kepuasan Kerja (X_2) yaitu 79,1% > 60%, dan variabel Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y) yaitu 79,1% > 60%. Maka setiap variabel yang diujikan reliabel atau konsisten, sehingga data yang diperoleh dari angket dinyatakan dapat dipercaya dan dianalisa.

c. Uji Normalitas

1) Uji Grafik Histogram

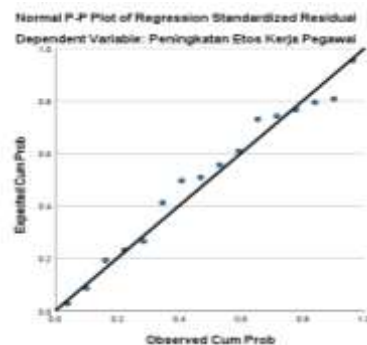


Gambar 1: Grafik Histogram

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan gambar tersebut histogram Regression Residual membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal atau data berdistribusi normal.

2) Uji Grafik P-P Plot



Gambar 2: Grafik P-P Plot

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan grafik diatas, titik-titik mengikuti atau merapat ke garis diagonal maka data dalam penelitian ini normal atau berdistribusi normal.

2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual (parsial). Adapun dasar pengambilan keputusan pada Uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Sebelum melakukan uji t, terlebih dahulu harus diketahui nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$t_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1)$$

- α : Nilai Siginifikansi
- n : Jumlah Sampel Penelitian
- k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$t_{tabel} : t (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} : t (0,05/2; 16-2-1)$$

$$t_{tabel} : t (0,025; 13)$$

$$t_{tabel} : 2,16037 \text{ (lihat tabel distribusi tabel t pada lampiran)}$$

Setelah mengetahui nilai t_{tabel} maka langkah selanjutnya mencari t_{hitung} . Pada penelitian ini t_{hitung} diperoleh dari pengolahan data menggunakan program komputer SPSS. Berikut nilai t_{hitung} setelah penulis melakukan pengolahan data menggunakan SPSS :

Tabel 7: Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.743	5.334		-.139	.891
Motivasi Kerja	.560	.235	.435	2.384	.033
Kepuasan Kerja	.256	.087	.539	2.954	.011

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Pegawai

Sumber: Outpus SPSS

Hasil uji t (parsial) yang terdapat dalam tabel berikut dapat dijelaskan yaitu:

1) Uji t Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Hasil yang didapat pada tabel 4.6 variabel Motivasi Kerja (X_1) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,033 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Hipotesis yang diterima yaitu $H_a 1$ yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan.

2) Uji t Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Hasil yang didapat pada tabel 4.6 variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,011 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,954 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y. Hipotesis yang diterima yaitu $H_a 2$ yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F hitung digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Rumus/Dasar pengambilan keputusan Uji F:

- 1) Jika nilai $sig < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) Jika nilai $sig > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Sebelum melakukan uji F, terlebih dahulu harus diketahui nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} yang diperoleh akan dibandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh menggunakan SPSS. Berikut rumus untuk mencari nilai t_{tabel} :

$$F_{tabel} = F (k; n-k)$$

n : Jumlah Sampel Penelitian

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan rumus diatas, maka nilai F_{tabel} pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$F_{tabel} : F (k; n-k)$$

$$F_{tabel} : F (2; 16-2)$$

$$F_{tabel} : F (2; 14)$$

$$F_{tabel} : 3,74 \text{ (lihat tabel distribusi tabel F pada lampiran)}$$

Tabel 8: Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	44.888	2	22.444	9.454	.003^b
	Residual	30.862	13	2.374		
	Total	75.750	15			

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 nilai F_{hitung} diperoleh 9,454 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,454 > 3,74$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang diterima H_a 3 yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan.

c. Uji r

Uji r atau Koefisien determinasi atau R square (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Selengkapannya mengenai hasil uji Adj R^2 dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 9: R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 ^a	.593	.530	1.541

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Besarnya angka adjusted r square adalah 0,530 atau sebesar 53%. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) dan mempengaruhi Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y) pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% ($100\% - 53\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti seperti gaji, lingkungan kerja, pendidikan dan lain-lain.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda di lakukan peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Selengkapannya mengenai regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu:

Tabel 10: Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.743	5.334		-.139	.891
	Motivasi Kerja	.560	.235	.435	2.384	.033
	Kepuasan Kerja	.256	.087	.539	2.954	.011

a. Dependent Variable: Peningkatan Etos Kerja Pegawai

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.10 maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,743 + 0,560X_1 + 0,256X_2$$

Dimana:

Y : Peningkatan Etos Kerja Pegawai

X_1 : Motivasi Kerja

X_2 : Kepuasan Kerja

Penjelasan mengenai analisis regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -0,743 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan nilainya adalah 0, maka Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y) nilainya yaitu sebesar -0,743. Maksudnya adalah apabila Pegawai di pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan tidak memiliki motivasi kerja dan tidak puas dengan keadaan di pekerjaannya maka etos kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 74,3%.
- b. Koefisien regresi variabel harga (X_1) sebesar 0,560 artinya ketika variabel Motivasi Kerja (X_1) mengalami kenaikan 100% maka Peningkatan Etos Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 56%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan yang sejalan antara variabel X_1 terhadap Y . Maksudnya apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka etos kerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah maka etos kerja pegawai juga menurun.
- c. Koefisien regresi variabel harga (X_2) sebesar 0,256; artinya ketika variabel Kepuasan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 100% maka Peningkatan Etos Kerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar akan mengalami kenaikan sebesar 25,6%. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan yang sejalan antara variabel X_2 terhadap Y . Maksudnya apabila kepuasan kerja atas pekerjaan yang dimiliki pegawai tinggi maka etos kerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya jika kepuasan kerja atas pekerjaan rendah maka etos kerja pegawai juga menurun.

Hasil Analisis Data

Berikut adalah hasil analisis data yang telah penulis lakukan yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil variabel Motivasi Kerja (X_1) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,033 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y .

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,011 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,954 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y .

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji F (simultan) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil nilai F_{hitung} diperoleh 9,454 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

($0,003 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,454 > 3,74$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Pembahasan

Persaingan global saat ini mengatakan dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir maju, cerdas, inovatif dan berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen maupun instansi yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah para karyawan.

Etos kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan mendasar bagi seorang karyawan, sebab etos dapat dikatakan sebagai pedoman seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Etos kerja yang dimiliki karyawan berkaitan erat dengan kinerja yang dilakukannya pada perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Keberhasilan kinerja karyawan dapat dilihat melalui kuantitas hasil pekerjaan yang dicapai, kualitas akan hasil pekerjaan, kehadiran dalam bentuk hasil dari aktivitas karyawan yang didukung dengan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang tinggi, serta karyawan memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lain.

Meningkatkan etos kerja pegawai bukan merupakan hal yang mudah, banyak hal yang mempengaruhi etos kerja pada diri seseorang baik dari internal karyawan tersebut seperti motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi merupakan proses yang menjelaskan arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Selain itu terdapat juga faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan, yaitu kepuasan bekerja yang dirasakan karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menyebar angket kepada seluruh karyawan pegawai Pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan yang berjumlah 16 orang ditemukan hasil yaitu secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil variabel Motivasi Kerja (X1) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,033 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh

melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,011 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,954 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji F (simultan) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil nilai F_{hitung} diperoleh 9,454 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,454 > 3,74$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

Motivasi kerja yang dimiliki pegawai dan kepuasan kerja kerja atas pekerjaannya mempengaruhi peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan sebesar 53%, sedangkan sisanya sebesar 47% ($100\% - 53\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain seperti seperti gaji, lingkungan kerja, pendidikan dan lain-lain.

Terdapat hubungan yang positif atau sejalan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai (Y) pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Artinya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas yaitu positif atau sejalan. Maksudnya apabila motivasi kerja yang dimiliki pegawai dan kepuasan kerja kerja atas pekerjaannya tinggi maka etos kerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya jika motivasi kerja yang dimiliki pegawai dan kepuasan kerja kerja atas pekerjaannya rendah maka etos kerja pegawai juga menurun.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil variabel Motivasi Kerja (X_1) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,033 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,384 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji t (parsial) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara statistik menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau ($0,011 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,954 > 2,16037$) maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Variabel Y.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan etos kerja pegawai pada BSI Syariah KCP Pangkalan Brandan. Hal ini diperoleh melalui hasil uji hipotesis yaitu uji F (simultan) menggunakan SPSS yang mendapatkan hasil nilai F_{hitung} diperoleh 9,454 dengan nilai signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,454 > 3,74$), maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikatnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, A. S., & Rana, A. H. (2021). Impact of Islamic Work Ethics on Knowledge Sharing Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Business and Economic Affairs*, 6(2), 513–519. <https://doi.org/10.24088/ijbea-2021-62002>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Arman, A., Pramono, R., & Supardi, S. (2022). Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 16(2), 137–148. <https://doi.org/10.31869/mi.v16i2.3238>
- Huda, B., Sukidin, S., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Prosedur Kredit, Dan Tingkat Suku Bunga Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Mengambil Kredit Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Sukowono Arthajaya Jember. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 87. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10425>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Mauluddi, H. A. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Nasabah terhadap Layanan Mobile Banking. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi*, 12(1), 95–104. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i1.1902>
- Qistina Balkis Binti Mohd Yusof, Nurus Saadah Binti Md Yusof, R. B. A. (2017). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in Organization; a Study in Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 1(3), 46–61. <http://gbse.com.my/v1no3jan17/Paper-44-.pdf>
- Rezeki, R., & Hasanah, N. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. *JEKSya Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 2(1), 298–312. <https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/190>
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Suryadharna, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada pt . bpr sri artha lestari denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2(2), 335–358. <file:///C:/Users/HP/Downloads/14155-1-37104-1-10-20160313.pdf>
- Ujung, T. F., Ginting, A. K. B., Bayrewi, S., & Khairani, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 441–448. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.322>
- Wijaya, C., Nazmi, H., Susanto, E., & Rikky. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kedaung Medan Industrial. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 17–26. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/116>