

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian kepuasan kerja

Wibowo (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang pegawai sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekerjaannya. Selain itu Luthans (2006) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang bagaimana pekerjaan dapat memberikan suatu yang dianggap penting. Karena hal ini merupakan persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan pegawai adalah berbeda.

Sopiah (2008) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional pegawai terhadap situasi dan kondisi kerja. tanggapan emosional berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti pegawai tidak puas. Sedangkan As'ad (2004) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Howell dan Dipboye (1986) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan Wijono



(2010) Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dan merupakan hasil dari persepsi pegawai dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai dalam bekerja dan merupakan hasil interaksi dalam memandang pekerjaan.

2. Dimensi kepuasan kerja

Luthans (2006) menyatakan bahwa pengaruh utama dari kepuasan kerja ditunjukkan dari lima dimensi berikut, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian dia juga menambahkan kondisi kerja sebagai dimensi kepuasan kerja.

a. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b. Gaji

Gaji adalah sejumlah upah yang diterima dan tingkat ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding orang lain dalam organisasi. Gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan untuk tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit(gaji) tambahan juga penting, tapi tidak begitu berpengaruh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dengan strategi perataan organisasi dan pemberian wewenang, promosi dalam pengertian tradisional, yang berarti manapaki tangga kesuksesan dalam perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan kemampuan penyelia (pemimpin) untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada saat ini, dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dimensi pertama berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi kedua adalah partisipasi atau pengaruh, karyawan berkemungkinan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kepuasan mereka.

e. Rekan kerja

Ini merupakan tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat dapat menjadi pendukung, pemberi kenyamanan, penasihat, dan pemberi bantuan pada anggota individu.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja menyangkut dengan suasana tempat kerja.



3. Faktor-faktor kepuasan kerja

Menurut Rivai (2013), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Faktor intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai dan dibawah oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja ditempat kerjanya diantaranya adalah anggaran tenaga kerja, golongan, kompensasi, umur dan etos kerja sehingga meningkatkan pandangan dan sikap dalam menilai pekerjaan).

b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri pegawai yang antara lain terdiri dari kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan pegawai lain, dan pendidikan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mullin (dalam Wijono 2010) adalah sebagai berikut :

a. Faktor pribadi

Faktor pribadi diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja.

b. Faktor Sosial

Faktor sosial diantaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok, pokok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi dan organisasi informal.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Faktor Budaya

Faktor budaya diantaranya sikap-sikap yang mendasari kepercayaan dan nilai-nilai.

d. Faktor organisasi

Faktor organisasi diantaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi pegawai, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen dan kondisi-kondisi kerja.

e. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan diantaranya ekonomi, sosial, teknik dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

B. Etos Kerja

1. Pengertian etos kerja

Secara etomologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat istiadat atau kebiasaan, tetapi Sinomo (2011), menyatakan kata ini berevolusi dan berkembang menjadi sangat kaya dan kompleks seperti yang ditulis didalam kamus Webster yang mendefinisikan etos sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok atau sebuah institusi (guiding beliefs of a person, group or institution).

Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari pegawai serta cara pegawai mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong pegawai untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Khasana



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(dalam Tompubolon 2015) menambahkan bahwa etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. Etos kerja pegawai menurut Siregar (Tompubolon 2015) erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan krakternya. Kata etos juga berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kamauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita. Sinamo (2011) mengatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang barakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada kerja yang integral.

Menurut Anoraga (2001) etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Harsono & Santoso (2006) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (dalam Anggi, 2016) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.



Berdasarkan pengertian etos kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki oleh seseorang untuk mencapai aktualisasi diri.

2. Dimensi Etos Kerja

Tasmara (2002) mengajukan empat bentuk dimensi etos kerja, demensi tersebut terdiri atas :

- a. Disiplin, adalah kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan perilaku seorang pegawai ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku pada organisasi
- b. Kerja sama, adalah sikap kesediaan untuk melakukan kegiatan atau usaha dengan atasan, sesama pegawai dan bawahan untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Adil, adalah sikap tidak berat sebelah, tidak memihak, berpihak kepada yang benar, berpegang kepada kebenaran sehingga sebagai pemimpin tidak bertindak sewenang-wenang.
- d. Peduli, adalah sikap mengindahkan, memperhatikan dan menghiraukan pegawai lain dalam organisasi. Peduli juga berarti sikap atas kesediaan untuk memperhatikan lingkungan dimana kita berada yang dilandasi oleh keyakinan bahwa baik-buruknya lingkungan tersebut merupakan bagian dari andil pegawai.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Anoraga (2001), dijelaskan sebagai berikut:

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu system nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tertentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut dengan istilah etos kerja. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki system nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bias sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

bangsa dan Negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan kemasadepan yang lebih baik.

d. Kondisi lingkungan

Lingkungan alam mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Meningkatnya kualitas pendudukan dapat tercapai apabila pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi tinggi didasari oleh nilai-nilai dari keyakinan individu yang tertanam dalam diri sendiri.



C. Kerangka Berpikir

Bekerja merupakan fitrah manusia sebagai bentuk dari kehidupan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan. Pegawai diharapkan tidak hanya mampu bekerja sesuai tuntutan kerja, tetapi lebih dari itu harus menjalankan tugas dengan penuh semangat. Pegawai yang puas dengan pekerjaan akan siap menghadapi rintangan karena mampu bersifat positif dan akan tanggap terhadap pekerjaan yang diberikan.

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu bentuk perasaan senang, perasaan puas atau perasaan tidak puas. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, tergantung bagaimana individu memandang pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kepuasan kerja muncul apabila individu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan (Robbins, 2002). Secara umum kepuasan kerja dapat dipahami dari tiga aspek Luthans (2006), (a) kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap situasi kerja. (b) kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam organisasi, tetapi menerima penghargaan yang lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekan kerja dan mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan mereka merasa puas. (c) kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai yang merasa sudah bekerja dengan segenap tenaga namun menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka cenderung akan merasakan ketidakpuasan sehingga dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Demikian sebaliknya, pegawai yang bekerja menerima sesuai dengan apa yang diinginkan dan diharapkan seperti gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, penghargaan dari atasan, dukungan dari rekan kerja, tunjangan, serta kesempatan untuk mengembangkan diri yang memberikan harapan lebih baik dimasa depan, maka dapat menimbulkan kepuasan bagi mereka dalam bekerja sehingga dapat memberikan keuntungan bagi organisasi.

Etos kerja penting dimiliki seorang pegawai, karena dengan etos kerja yang tinggi seorang pegawai akan memberikan sikap dan penilaian yang positif pada profesinya. Scott (1990) menyatakan bahwa jika etos kerja berhubungan dengan kepuasan kerja dapat diidentifikasi, maka para pimpinan dapat mampu menemukan cara-cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja sambil tetap mempertahankan etos kerja. Tasmara (2002) menyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian dan caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna suatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterkaitan etos kerja dengan kepuasan kerja dapat digambarkan dari hasil penelitian Migdol (2012), menyebutkan adanya hubungan antara etos kerja dengan kepuasan kerja. Tompubolon (2015) mengatakan seorang yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kebiasaan bekerja yang baik seperti perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi dan memberikan pelayanan secara profesional yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Kondisi ini tentu saja dapat mendorong yang bersangkutan merasa puas atas tugas atau pekerjaan yang dapat dituntaskan. Dengan demikian jelas kiranya etos kerja dapat mendatangkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja. Etos kerja mengacu pada keyakinan, nilai dan prinsip yang menuntun setiap individu dalam bertindak berdasarkan hak dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Keyakinan, nilai dan prinsip ini dipengaruhi dan pada gilirannya memberikan kontribusi terhadap prinsip-prinsip dan nilai-nilai utama dari suatu organisasi kerja Migdol (2012).

Etos kerja akan terlihat melalui perilaku kerja pegawai yang didasarkan pada moral dan nilai-nilai pribadi pegawai tersebut Petty dan Hill (2005). Etos kerja sebagai karakteristik harus dimiliki pegawai untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang terdiri dari: (1) keahlian interpersonal yaitu menjelaskan hubungan kerja dengan orang lain. Aspek ini merupakan karakteristik pribadi yang memfasilitasi hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja dalam konteks kerja sama, (2) inisiatif, menunjukkan karakteristik yang memfasilitasi kemajuan suatu pekerjaan dan menunjukkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut; (3) dapat diandalkan, menjelaskan mengenai kualitas yang menyinggung pemenuhan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harapan-harapan dan kesepakatan-kesepakatan implisit yang melekat dalam pekerjaan tersebut.

Mengingat pentingnya etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan kerangka berfikir diatas penelitian ini ingin mengetahui hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Camat Lipat Kain dan Pegawai Kantor Camat Kampa.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan etos kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai Kantor Camat Lipat Kain Dan Pegawai Kantor Camat Kampa”.