

## Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Instrinsik terhadap Etos Kerja

Agung Mulyady\*, Rusman Frendika, Settings Firman Shakti

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*agungmulyady09@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

**Abstract.** The purpose of this study is to find out the influence of Religiosity and Intrinsic Motivation on the Work Ethic of employees in the Field of PAD 1 BPPD Bandung office. This study uses direct observation methods to the field, in determining the sample in this study using the saturated sample technique of 67 employees. The data collection technique used is done by observing the field and spreading questionnaires. From the results of this study showed that religiosity and intrinsic motivation had a positive and significant effect on work ethic by 43.8%. This means that the factors that affect the employee's work ethic from variable religiosity and intrinsic motivation are enormous. The most influential factor is the indicator of General Religiosity and God of Judge which is where 46 out of 67 respondents. meaning that many of the employees there the majority of employees assume that God is always involved in doing all activities in daily life including at work and believes that God as the destiny of everything. In addition, from the indicator of intrinsic motivation that has the greatest influence is the Business indicator where as many as 31 out of 67 respondents assume that employees have good attitudes and behaviors at work so this is a basic attitude that must be owned and applied in the work environment.

**Keywords:** *Religiosity, Intrinsic Motivation, Work Ethic.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja pegawai dalam Bidang PAD 1 kantor BPPD Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode observasi langsung ke lapangan, dalam menentukan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 67 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang dipakai dilakukan dengan cara observasi ke lapangan dan menyebar kuesioner. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja sebesar 43,8%. Artinya faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai dari variabel religiusitas dan motivasi intrinsik sangat besar. Faktor yang paling banyak memberikan pengaruh adalah indikator General Religiosity dan God of Judge yang dimana 46 dari 67 responden. artinya banyak dari pegawai disana mayoritas para pegawai beranggapan bahwa Tuhan selalu dilibatkan dalam melakukan segala aktivitas dalam kehidupan sehari-hari termasuk pada saat bekerja dan mempercayai bahwa Tuhan sebagai penatap takdir dari segalanya. Selain itu dari indikator motivasi intrinsik yang paling besar memberikan pengaruh adalah indikator Usaha yang dimana sebanyak 31 dari 67 responden beranggapan bahwa para pegawai memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja sehingga hal ini merupakan suatu sikap dasar yang harus dimiliki dan diterapkan di dalam lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** *Religiusitas, Motivasi Intrinsik, Etos Kerja.*

## A. Pendahuluan

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Religius merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu didalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal (Hamid,2014). Religiusitas merupakan suatu sistem yang dapat menjadi pendorong serta sebagai pengontrol tingkah laku manusia untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai atau norma budaya maupun norma agama yang berlaku. Pemahaman serta keyakinan tentang agama (religiusitas) yang dimiliki oleh seseorang berbeda-beda, maka apabila seseorang memiliki pemahaman serta keyakinan tentang agama yang mendalam atau religiusitas akan membawa dampak yang positif kepada orang tersebut. Hal ini dikarenakan orang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi akan memiliki tingkat nalar atau cara berfikir yang berkualitas yang dapat di implementasikan di dalam lingkungan kerja (Sektiono, 2015). Bidang Pendapatan Asli Daerah (PAD I) dalam Kantor Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah (BPPD) Kota Bandung yang menjadi objek penelitian ini berlokasi di Jalan Wastukencana No.2. Pendapatan Asli Daerah (PAD I) merupakan sumber pendapatan daerah yang secara bebas dapat digunakan oleh masing-masing daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan daerah. Fenomena Religiusitas yang terjadi dalam objek penelitian ini yang didapat berdasarkan hasil observasi oleh peneliti dirasa cukup rendah untuk beberapa pegawai yang menjadikannya melanggar aturan dan norma-norma keagamaan yang berlaku, kurangnya kesadaran para pegawai mengenai ibadah ataupun menjalin hubungan spiritual dengan Tuhan seperti berdoa ketika memulai suatu kegiatan, sebagian pegawai masih memiliki sifat dengki antar rekan kerja dan menjalin hubungan yang kurang baik dalam berkomunikasi sehingga hal ini menimbulkan ketidakharmonisan antar hubungan individu satu dengan yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh terhadap etos kerja yang kurang baik.

Motivasi intrinsik merupakan suatu pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan berupa kesadaran dalam diri masing-masing mengenai pentingnya atau manfaat maupun makna pekerjaan yang ia kerjakan dimana pendorong tersebut bersumber dari dalam diri sendiri. fenomena motivasi intrinsik yang terjadi dalam objek penelitian ini yaitu minimnya motivasi atau dorongan dalam diri individu tersebut dalam bekerja sehingga mengakibatkan hilangnya semangat kerja, datang ke tempat kerja selalu terlambat, kurangnya rasa inisiatif membantu rekan kerja yang sedang kesulitan, tidak menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya sehingga bagi sebagian besar pegawai motivasi merupakan landasan utama yang teracuhkan atau terlupakan dalam bekerja. Hal ini sangat berpengaruh penting terhadap Etos kerja dari pegawai itu sendiri yang mana Etos kerja mempunyai relevansi hasil kerja dengan sasaran yang akan dicapai sehingga apa yang diharapkan dan dihasilkan memberikan kualifikasi efektif serta efisien dan melalui motivasi intrinsik ini pula nantinya akan membuat para pegawai lebih sadar akan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

(Sinamo, 2011) mengartikan Etos Kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja. Etos Kerja dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. fenomena Etos kerja pegawai pada objek penelitian ini masih belum sepenuhnya terwujud dengan baik, karena terdapat beberapa pegawai yang masih lalai dalam bekerja, berperilaku seenaknya dan tidak mentaati aturan. Selain itu ada beberapa pegawai yang memiliki sikap atau karakter menyendiri, sulit untuk bersosialisasi antar rekan kerja, menjalin hubungan antar rekan kerja yang kurang baik, minimnya kesadaran akan jobdesc masing-masing. Berdasarkan hasil pra-survey dan observasi kepada Kepala Bidang dan beberapa pegawai bidang dinyatakan bahwa para pegawai mengalami kejenuhan bekerja dan kelelahan dikarenakan tugas yang berlebih.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Religiusitas pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung ?
2. Bagaimanakah Motivasi Intrinsik pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung ?
3. Bagaimanakah Etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh Religiusitas terhadap etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota

Bandung ?

5. Seberapa besar pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung ?
6. Seberapa besar pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung ?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut.

1. Religiusitas pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung.
2. Motivasi Intrinsik pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung.
3. Etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung.
4. Pengaruh Religiusitas terhadap etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung.
5. Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung.
6. Pengaruh Religiusitas dan Motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai PAD I di BPPD Kota Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan jenis asosiatif kausal dan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai PAD 1 yang berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini yaitu Teknik sampling jenuh, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 67 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja

1. Uji Korelasi:

**Tabel 3.1** Uji Korelasi

		RELIGIUSITAS (X1)	ETOS KERJA (Y)
RELIGIUSITAS (X1)	Pearson Correlation	1	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
ETOS KERJA (Y)	Pearson Correlation	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

koefisien antara variabel Religiusitas (X) dan Etos Kerja (Y) sebesar  $r = 0,480$  kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,40-0,599 artinya terdapat hubungan yang sedang antara Religiusitas dengan Etos Kerja.

2. Uji Koefisien Determinasi:

**Tabel 3.2** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.230	.219	7.733

a. Predictors: (Constant), RELIGIUSITAS (X1)

b. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,480. Dari output tersebut diperoleh Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,230 atau sebesar 23% yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (Religiusitas) terhadap variabel terikat (Etos Kerja) adalah sebesar 23% sedangkan sisanya 77% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana:

**Tabel 3.3** Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,956	6,102		2,615	,011
	RELIGIUSITAS (X1)	,370	,084	,480	4,412	,000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,956 + 0,370X$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja Pegawai

X = Religiusitas

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1. Konstanta = 15,956 jika Etos Kerja pegawai dianggap nol , maka Etos Kerja pegawai sebesar 15,956
2. Koefisien Regresi X = 0,370 Berdasarkan tabel diatas, dimana persamaan regresi Y = 15,956+0,370 yang berarti bahwa jika variabel religiusitas mengalami kenaikan 1 akan menyebabkan kenaikan variabel Etos kerja pegawai sebesar 0,370 dan bila X=0 (Religiusitas=0) maka Etos Kerja pegawai sebesar 15,956.
3. Uji T: hasil pengujian statistik menggunakan SPSS pada variabel Religiusitas yang dimana diperoleh nilai t hitung = 4,412 > 1,997 = t tabel dan nilai sig = 0,000 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini berarti variabel dari Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja pegawai di Bidang PAD 1 dalam kantor BPPD Kota Bandung.

**Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja**

1. Uji Korelasi:

**Tabel 3.4** Uji Korelasi

		Correlations	
		MOTIVASI INSTRINSIK (X2)	ETOS KERJA (Y)
MOTIVASI INSTRINSIK (X2)	Pearson Correlation	1	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
ETOS KERJA (Y)	Pearson Correlation	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

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

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat koefisien antara variabel Motivasi Intrinsik (X) dan Etos Kerja (Y) sebesar  $r = 0,629$  kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0.60 – 0,799 artinya terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Intrinsik dengan Etos Kerja

## 2. Uji Koefisien Determinasi:

**Tabel 3.5** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 <sup>a</sup>	.396	.387	6,849

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI INSTRINSIK (X2)

b. Dependent Variable : ETOS KERJA (Y)

Besarnya nilai kolerasi (R) yaitu sebesar 0,629. Dari output tersebut diperoleh Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,396 atau sebesar 39,6% yang mengandung arti bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi Intrinsik) terhadap variabel terikat (Etos Kerja) adalah sebesar 39,6% sedangkan sisanya 60,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 3. Analisis Regresi Linier Sederhana:

**Tabel 3.6** Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,513	4,524		2,987	,004
	MOTIVASI INSTRINSIK (X2)	1,018	,156	,629	6,531	,000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.513 + 1.018X$$

Keterangan:

Y = Etos Kerja Pegawai

X = Motivasi Intrinsik

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta = 13,513 jika Etos Kerja pegawai dianggap nol , maka Etos Kerja pegawai sebesar 13,513
2. Koefisien Regresi X = 1,018 Berdasarkan tabel diatas, dimana persamaan regresi Y = 13,513+1,018 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi Intrinsik mengalami kenaikan 1 akan menyebabkan kenaikan variabel Etos kerja pegawai sebesar 1,018 dan bila X=0 (Motivasi Intinsik=0) maka Etos Kerja pegawai sebesar 13,513.
3. Uji T: Pengujian statistik menggunakan SPSS pada variabel Motivasi Intrinsik yang dimana diperoleh nilai t hitung = 6,531 > 1,997 = t tabel dan nilai sig = 0,000 < 0,05, maka menerima Ha dan menolak Ho. Hal ini berarti variabel dari Motivasi Intrinsik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja pegawai di Bidang PAD 1 dalam kantor BPPD Kota Bandung.

## Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Secara Parsial dan Simultan

### 1. Uji Korelasi:

**Tabel 3.7 Uji Korelasi**

		Correlations		
		RELIGIUSITAS (X1)	MOTIVASI INTRINSIK (X2)	ETOS KERJA (Y)
RELIGIUSITAS (X1)	Pearson Correlation	1	.476**	.480**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
MOTIVASI INTRINSIK (X2)	Pearson Correlation	.476**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67
ETOS KERJA (Y)	Pearson Correlation	.480**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	67	67	67

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

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat koefisien antara variabel Religiusitas (X) dan Etos Kerja (Y) sebesar  $r = 0,480$  kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi, hasil korelasi tersebut berada pada interval 0,40-0,599 artinya terdapat hubungan yang sedang antara Religiusitas (X) dengan Etos Kerja (Y). Sedangkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, didapat koefisien korelasi antara Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Etos Kerja (Y) sebesar  $r = 0,629$  kemudian melihat tabel interpretasi koefisien korelasi yang berada pada interval 0,60 – 0,799 maka terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Intrinsik (X2) dengan Etos Kerja (Y).

### 2. Uji Koefisien Determinasi:

**Tabel 3.8 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 <sup>a</sup>	.438	.421	6,658

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI INTRINSIK (X2), RELIGIUSITAS (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Nilai R Square pada tabel diatas sebesar 0,438 jika dilihat menggunakan presentase maka menjadi 43,8%. Artinya Etos Kerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel religiusitas (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) sebesar 43,8%, sedangkan sisanya adalah 56,2% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Angka tersebut memiliki arti bahwa religiusitas dan motivasi intrinsik berpengaruh terhadap etos kerja pada pegawai bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung sebesar 43,8% dan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda:

**Tabel 3.9** Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,724	5,659		1,011	,316
	RELIGIUSITAS (X1)	,180	,082	,233	2,187	,032
	MOTIVASI INSTRINSIK (X2)	,839	,172	,518	4,865	,000

a. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

Berdasarkan Tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

Etos Kerja = 5,724+0,180X1+0,839X2

Besarnya koefisien dari setiap variabel independen dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) = (5,724)  
Hal ini menunjukkan bahwa tingkat konstan jika variabel Religiusitas, Motivasi intrinsik adalah 0, maka Etos Kerja bernilai 5,724.
2. Religiusitas (X1) = (0,180)  
Hal ini menunjukkan bahwa variabel Religiusitas berpengaruh positif terhadap Etos Kerja dan memiliki koefisien regresi sebesar 0,180 yang berarti besarnya pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja.
3. Motivasi Intrinsik (X2) = (0,839)  
Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Etos Kerja dan memiliki Koefisien regresi sebesar 0,839 yang berarti jika variabel independent lainnya tetap dan Motivasi Intrinsik mengalami kenaikan maka Etos Kerja mengalami penurunan sebesar 0,839.
4. Uji F:

**Tabel 3.10** Analisis Regresi Berganda

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2213,253	2	1106,626	24,9617	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2837,314	64	44,333		
	Total	5050,567	66			

a. Dependent Variable: ETOS KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI INSTRINSIK (X2), RELIGIUSITAS (X1)

Nilai F hitung sebesar 24,9617 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000. Nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel yang mana pada tabel F untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $F \text{ tabel} = F(k; n-k) = F(2;67-2) = F(2;65) = 3,14$  maka diperoleh F tabel sebesar 3,14. Karena F hitung (24,9617) lebih besar dibanding Ftabel (3,14) maka dalam tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) diputuskan untuk menolak H0 dan menerima Ha. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Religiusitas dan Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Religiusitas yang ada dalam bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung bahwa indikator yang paling tinggi adalah General Religiosity dan God of Judge, dimana mayoritas para pegawai beranggapan bahwa Tuhan selalu dilibatkan dalam melakukan segala aktivitas dalam kehidupan sehari-hari termasuk pada saat bekerja dan mempercayai bahwa Tuhan sebagai penentu takdir dari segalanya.
2. Motivasi Intrinsik yang ada di Bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung bahwa indikator yang paling tinggi adalah Usaha, dimana sebagian besar pegawai bidang PAD 1 ini beranggapan memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja sehingga hal ini merupakan suatu sikap dasar yang harus dimiliki dan diterapkan di dalam lingkungan kerja.
3. Etos Kerja pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling tinggi yaitu Adil dalam segala hal. Sikap adil merupakan pondasi yang harus dimiliki agar menjadi pegawai yang tidak bertindak seenaknya dan bijak dalam membuat suatu keputusan.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Religiusitas terhadap Etos Kerja Pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung. Hal ini dilihat dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan hasil nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variabel Religiusitas sebesar 4,412 dan nilai  $t$  tabel 1,997 yang artinya nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,412 > 1,997$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Motivasi Intrinsik terhadap Etos Kerja Pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung. Hal ini dilihat dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel. Dengan hasil nilai  $t$  hitung yang didapat untuk variabel Motivasi Intrinsik sebesar 6,531 dan nilai  $t$  tabel 1,997 yang artinya nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $6,531 > 1,997$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dari itu hal ini menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Religiusitas dan Motivasi Intrinsik secara simultan terhadap Etos Kerja Pegawai di bidang PAD 1 dalam Kantor BPPD Kota Bandung. Hal ini dilihat dari tabel anova yang menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 24,9617 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05) maka  $0,000 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f$  hitung = 24,9617  $>$   $f$  tabel = 3,14 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Acknowledge

penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan dan do'anya kepada orangtua saya yang sangat saya cintai, Ibu Titin Mulyati dan Dedi Sumardi, Kakak tercinta Desy Sri Mulyati, Bapak Dr. Rusman Frenrika, SE., MM dan Bapak Firman Shakti Firdaus, S.H.I., M. Sc., Ph. D. Selaku dosen Pembimbing Pendamping, dosen Wali Ibu Asni Mustika Rani, S.E, M.M selaku dosen wali dan Ibu Dr. Sri Suwarsi, S.E., M.Si., CGA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Bandung

#### Daftar Pustaka

- [1] Hamid AGA. PENGARUH RELIGIUSITAS DAN PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS NASABAH TABUNGAN WADIAH DI PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG PEMBANTU TULUNGAGUNG. Skripsi dengan judul "Pengaruh Reli dan Pelayanan terhadap Loyal Nasabah Tabungan Wadiah di PT Bank BNI Kant Cab Pembantu Tulungagung" ini ditulis oleh Akhmad Ghazali Abdul Hamid, 3223103008, dibimbing oleh Dr Agus Eko Sujianto, SE, MM. 2014;
- [2] Sektiono T. Hubungan Antara Religiusitas Dan Motivasi Intrinsik Dengan Etos Kerja Pada Dosen Uin Raden Intan Lampung Skripsi. 2015;

- [3] Sinamo JH. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika; 2011. 8 p.
- [4] Darmawati. (2021). *Pengaruh Knowledge Management dan Talent Management terhadap Pengembangan Karir Karyawan*. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Universitas Islam Bandung*. 1 (1). 36-4