

Kinerja Pegawai: Berpengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja

Rahmat Hidayat¹, Willy Yusnandar²

*Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Kapten Mughtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kota Medan, Sumatera Utara 20238
rahmathidayat@umsu.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil seluruh pegawai pada kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media *interview* (wawancara), studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Badan Narkotika Nasional dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Perusahaan/instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan seluruh aktivitas. Artinya perusahaan/instansi sangat membutuhkan manusia sekalipun jumlahnya sangat minim misalnya dengan menggunakan teknologi canggih sekalipun. Manusia diciptakan Tuhan sebagai makhluk yang terbaik diantara makhluk lainnya yang diberikan kelebihan akal dan pikiran. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu dengan yang lain.

Sumber daya manusia adalah sumber yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi (Arianty et al., 2016).

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Noor, 2013).

Fenomena kinerja yang ditemukan di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan

yang diinginkan. Hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang dikerjakan kurang maksimal.

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 (Ginting, 2016).

Fenomena Etos Kerja yang ditemukan pada kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai dapat dilihat dari beberapa sikap pegawai yang kurang baik, berdasarkan hal tersebut maka ada beberapa pegawai yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan.

Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.(Sutrisno, 2009).

Fenomena Kepuasan Kerja yang ditemukan di kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai dilihat dari pekerjaan yang berdasarkan anggaran yang diterima yang berakibat kejenuhan pegawai dalam bekerja. Sangat banyak luang waktu pada saat jam kerja mengakibatkan beberapa pegawai sering bosan akan pekerjaannya, keadaan situasi pekerjaan seperti itu membuat pegawai sering bermain game bermain handphone pada saat jam kerja berlangsung.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

(Priansa, 2018) mengatakan Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut pendapat lain (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *Job performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Busro, 2018) kinerja dapat diukur oleh indikator dengan indikator: a) Hasil Kerja dengan indikator : Kualitas kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, b) Perilaku Kerja dengan indikator : Etos Kerja Kerja, inisiatif, ketelitian, c) Sifat Pribadi dengan indikator : kejujuran dan kreativitas. Sedangkan menurut (Bangun, 2012) diukur oleh indikator : a) Jumlah Pekerjaan, b) Kualitas Pekerjaan, c) Ketepatan Waktu, d) Kehadiran, e) Kemampuan Bekerja Sama.

Etos Kerja

(Santoso, 2012) mengatakan Etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani

dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Sedangkan menurut pendapat lain (Priansa, 2018) Etos kerja merupakan seperangkap sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut (Darodjat, 2015) Etos merupakan seperangkap pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Jadi berdasarkan beberapa teori tentang etos kerja dapat diambil kesimpulan Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, sikap perilaku, kebiasaan-kebiasaan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Syafii & Ulinuha, 2018) indikator etos kerja sebagai berikut : a) Sikap Karyawan, b) Perasaan Seorang Karyawan, c) Kesiapan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, d) Keseriusan Karyawan saat bekerja. Sedangkan menurut Sinamo (Saleh & Utomo, 2018) indikator etos kerja : a) Penuh tanggung jawab, b) Semangat kerja yang tinggi, c) BerEtos Kerja, d) Tekun dan Serius, e) Menjaga Martabat dan Kehormatan.

KEPUASAN KERJA

Menurut (Sutrisno, 2009) Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2001) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Faktor yang bisa digunakan mengukur kepuasan kerja pegawai: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan Manajemen, 4) Kesempatan Maju, 5) Gaji dan Keuntungan finansial lain seperti insentif, 7) Rekan Kerja, 8) Kondisi Pekerjaan. Menurut pendapat lain (Anwar et al., 2019) (1) Pencapaian nilai, bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual; (2) Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan; (3) Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya; (4) Ketidak sesuaian, yaitu harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas; (5) Keadilan, seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi; (6) Komponen watak atau genetik, kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

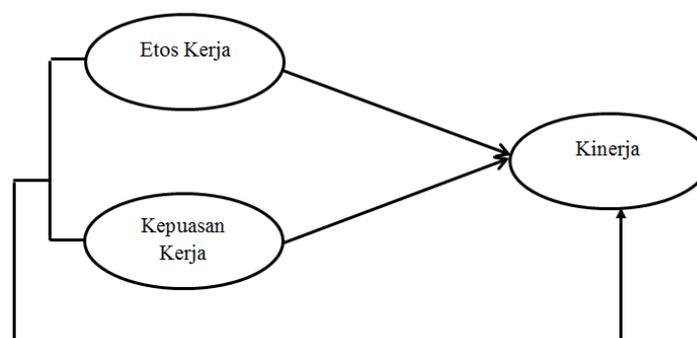
Etos kerja sangat mempengaruhi kinerja dikarenakan jika etos kerja di perusahaan itu diterapkan dan di aplikasikan pada saat bekerja oleh para pegawai maka akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat dikarenakan para pegawai menerapkan Etos Kerja pada saat sedang melakukan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menurut (Bawelle & Sepang, 2016, hal. 359) hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sumarauw & Timbuleng, 2015, hal. 1058) Bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian lain mengemukakan menurut (D. Priansa, 2015, hal. 346); (Jufrizen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan timbulnya kepuasan pada saat bekerja akan menaikkan serta meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa hasil penelitian terdahulu. Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan menurut (Arifin, 2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, dan menurut (Arda, 2017); (Adhan et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) menunjukkan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja dan kepuasan kerja adalah variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika pegawai menjunjung tinggi sikap etos kerja yang baik maka akan berpengaruh pada hasil produktif pegawai yang ditandai dengan meningkatnya kinerja pegawai. Disisi lain kepuasan kerja juga sangat penting yang harus ada pada diri pegawai, jika pegawai mengalami kepuasan pada saat melakukan pekerjaannya juga akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut, hal ini dibuktikan oleh penelitian terdahulu, menurut (Herlina et al., 2019, hal. 236) kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja, menurut pendapat (Usoh et al., 2020, hal. 2134) juga mengemukakan bahwa variabel etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi (Nasution et al., 2020). Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian yang dimana peneliti bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian yang telah dilakukan terdiri dari 3 variabel yaitu etos kerja (X1), kepuasan kerja (X2), sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai sejumlah 62 Orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Binjai dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Interview* (Wawancara), studi dokumentasi, dan kuesioner (Angket). Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas untuk menguji angket. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22.

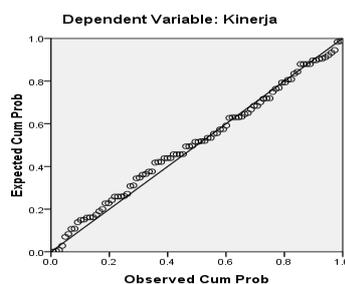
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 16.0 maka dapat diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2020)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

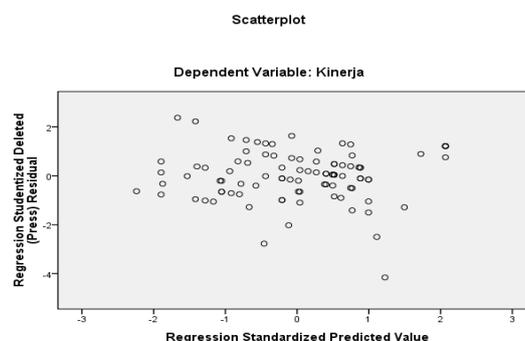
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.580	4.984		
Etos Kerja	.334	.115	.764	1.309
Kepuasan Kerja	.105	.125	.764	1.309

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) memiliki nilai 0,764, Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai 0,764. Kedua nilai ini besar dari $0 > 0,10$ yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian hasil perhitungan nilai varian inflation factor (VIF) menunjukkan bahwa Etos Kerja (X1) memiliki nilai 1,309 dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai 1,309. Kedua nilai variabel tersebut < 5 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Sumber: Data Diolah oleh SPSS (2020)

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0

pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada tabel regresi. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat perubahan dari nilai variabel bebas. Berdasarkan olahan data yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
1 (Constant)	22.580	4.984	4.530	.000
Etos Kerja	.334	.115	2.912	.005
Kepuasan Kerja	.105	.125	.838	.404

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta adalah sebesar 22,580 menunjukkan variabel independen yaitu Etos Kerja dan Kepuasan Kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstantanya akan tetap senilai 22,580.
- 2) Nilai koefisien regresi Etos Kerja adalah sebesar 0,334 menunjukkan bahwa jika Kepuasan Kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Etos Kerja terhadap kinerja pegawai senilai 33,4%.
- 3) Nilai koefisien regresi Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,105 menunjukkan bahwa jika Etos Kerja mengalami kenaikan maka akan menaikkan konstanta Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai senilai 10,5%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Hasil Uji-T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	22.580	4.984		
Etos Kerja	.374	.115	.323	2.912	.005
Kepuasan Kerja	.105	.125	.093	.838	.404

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Pengujian Etos Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Etos Kerja sebesar 2,912 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (94-2=92)$, diperoleh $t_{tabel} 1,661$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 2,912 > t_{tabel} = 1,661$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,005 < 0,05 sehingga H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.

Pengujian Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel 4.11 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,838 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k (94-2=92)$, diperoleh $t_{tabel} 1,661$. Di dalam hal ini $t_{hitung} = 0,838 > t_{tabel} = 1,661$.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,404 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,404 < 0,05 sehingga H_0 diterima, dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (Simultan) ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sekaligus menguji hipotesis kedua.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.261	2	39.130	7.563	.001 ^a
	Residual	470.856	91	5.174		
	Total	549.117	93			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Etos Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah oleh SPSS (2020)

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas diperoleh F_{hitung} untuk variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja sebesar 7,563 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1 (94-2-1=91)$, diperoleh $f_{tabel} 3,100$. Terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < α 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen yaitu Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Untuk mengetahui besarnya determinasi Etos Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.378 ^a	.143	.124	2.27470

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Oleh SPSS (2020)

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sementara variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penjelasan lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 2,912 > t_{tabel} = 1,661$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,005 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dengan kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu (J. S. Hasibuan & Rina, 2017) yang menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hubungan keEtos Kerja dengan kinerja sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan, dan setiap pembuatan itu semua sudah melihat dari berbagai segi dan sudut pandang (Fahmi, 2016). Etos Kerja dapat mencegah keterlambatan permulaan bekerja atau terlalu awal mengakhiri pekerjaan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Jika semakin tinggi tingkat keEtos Kerja seorang pegawai maka semakin baik pula kualitas kinerjanya.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) yang menyatakan bahwa Etos Kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017) juga menunjukkan hasil yang relevan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Etos Kerja kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $t_{hitung} = 0,838 > t_{tabel} = 1,661$ dan nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,404 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,404 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai.

Kepuasan Kerja merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, kecakapan dan lain-lain dalam hubungannya dengan melakukan

pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kemampuan atau Kepuasan Kerja seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya apabila mempunyai Kepuasan Kerja tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula (Elizar & Tanjung, 2018).

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) juga menunjukkan hal yang sama yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini Etos Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. berdasarkan tabel uji F maka diperoleh $f_{hitung} 7,563 > 3,100 f_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig $0,001 < \alpha 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Kemudian bisa dilihat dari hasil uji determinasi dimana nilai R square bernilai 0,143 atau senilai 14,3% besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 85,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Etos Kerja dan Kepuasan Kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel Etos Kerja mengalami perubahan atau peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitu juga dengan variabel Kepuasan Kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel baik Etos Kerja dan Kepuasan Kerja sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daly, 2015) yang menunjukkan hasil yang relevan yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dan Kepuasan Kerja pegawai terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu maka dapat kita simpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Hasil penelitian secara simultan membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang. Beberapa saran yang diberikan antara lain: Hendaknya perusahaan perlu lebih menekankan kebijakan-kebijakan mengenai kedisiplinan pegawai, agar untuk

kedepannya tingkat Etos Kerja pegawai semakin meningkat dan kualitas kinerja pegawai juga akan meningkat. Mengingat kualitas kinerja pegawai sangat penting bagi perkembangan perusahaan, maka hendaknya dapat diterapkan lebih baik faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kepuasan Kerja dan Etos Kerja kerja sehingga dapat mendukung kemajuan perusahaan di masa mendatang. Mengenai pengembangan Kepuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional Kota Binjai sebaiknya perusahaan melakukan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan sebagai upaya pengembangan diri pegawai, selain itu juga pentingnya dilakukan pembekalan terlebih dahulu kepada pegawai dalam hal pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab pegawai pada divisi/bidang yang akan didudukinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Anam, K., & Rifqi, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Etos Kerja Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Aangkut (Manol) di UPT TPI Mayangan Kota Probolinggo. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.30651/blc.v16i2.3132>
- Anwar, A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M., Keguruan, F., Pendidikan, I., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 2442–6024.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Etos Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ginting, D. (2016). *Etos kerja panduan menjadi karyawan yang cerdas*. Jakarta: PT Elex media komputindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, E., Sedjati, R. S., & Wartubi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 228–237.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>

- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Mangkunegara, A. prabu. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja*. Jakarta.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Priansa, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica*, 3(1), 342–347.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Etos Kerja Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Santoso, E. J. (2012). *Good Ethos 7 Etos kerja terbaik dan mulia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, 3(5), 1471–1490.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung:

Alfabet, cv.

- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Etos Kerja Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafii, M., & Ulinnuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt . Ananda Jataka Bayu Sejahtera (Ajbs) Di Kota Gresik. *Gema Ekonomi*, 07(1), 61–69. <https://doi.org/DOI : 10.5281/zenodo.3477648>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Usoh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2126–2136.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen kinerja orporasi dan organisasi panduan penyusunan indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.