

## Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja

Willy Yusnandar<sup>1</sup>, Muslih<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kota Medan, Sumatera Utara 20238

[willyyusnandar@umsu.ac.id](mailto:willyyusnandar@umsu.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dan etos 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 Deli Serdang yang berjumlah 64 pegawai. 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 kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Kepuasan Kerja, Etos 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 Deli Serdang 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.

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 Deli Serdang 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.

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 Deli Serdang dapat dilihat dari beberapa sikap pegawai yang kurang baik, berdasarkan hal tersebut maka ada beberapa pegawai yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan.

## **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 : Disiplin 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.

### **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 & Jakson, 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.

### **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) Berdisiplin, d) Tekun dan Serius, e) Menjaga Martabat dan Kehormatan.

### **Kerangka Konseptual**

#### **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

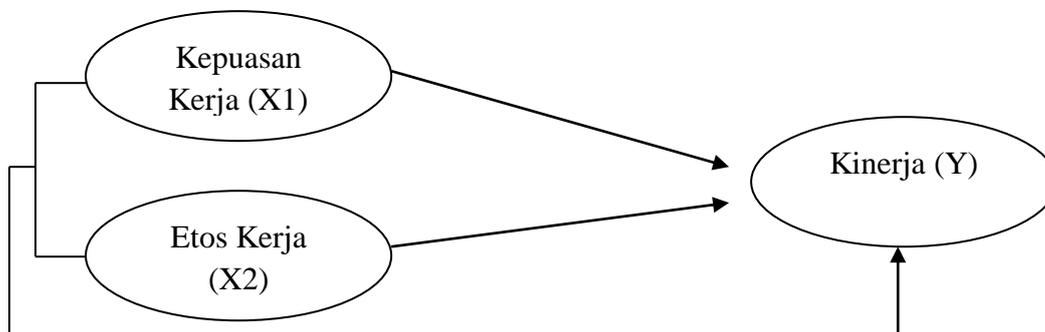
terdahulu. Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja, sedangkan menurut (Arifin, 2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, 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 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 dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja dan Etos 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 Kepuasan kerja dan Etos 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 Kepuasan kerja (X1), Etos 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 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 Deli Serdang sejumlah 64 Orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 64 maka seluruh pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Deli Serdang dijadikan sampel yaitu sebanyak 64 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 Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

##### **Uji Asumsi Klasik**

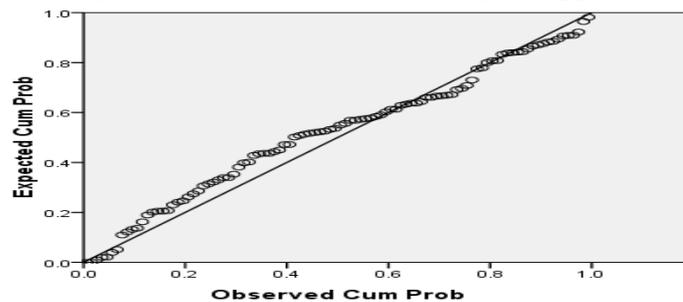
Uji asumsi klasik merupakan persyaratan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk memperoleh hasil analisis yang valid. Dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Berikut pengujian untuk menentukan apakah ketiga asumsi klasik tersebut dipenuhi atau tidak.

#### **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat di ketahui dengan melihat grafik histogram dan grafik normal *probability plots*. Apabila grafik histogram berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal. Sedangkan pada grafik normal *probability plots*, apabila titik menyebar berhimpit disekitar diagonal dan mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi secara normal. Model yang paling baik hendaknya berdistribusi data normal.

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependent ataupun keduanya.

Berikut dapat dilihat grafik hasil penelitian data yang telah di olah dengan pengujian *SPSSfor windows* versi 17.00.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2017

**Gambar 1**  
**P-P Plot Pengujian Normalitas Model Regresi**

Berdasarkan gambar IV. di atas, hasil dari pengujian normalitas data dapat dilihat bahwa data menyebar dan berhimpit di sekitar diagram dan hasil titik-titiknya mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang di olah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normal terpenuhi. Sehingga dapat dilakukan analisis data atau pengujian hipotesis dengan tehnik statistik yang relevan.

Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk mneguji normalitas residual adalah uji statistik, yaitu *kolmogrov smirnovn* (k-s). Pengujian ini di gunakan untuk mengetahui apakah bvariabel dependen dan variabel inpendent atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal. Maka hasil uji *Kolmogrov Smirnov* yaitu Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05 (Asymp. Sig. >0,05 adalah normal) atau Asymp. Sig. Kecil dari 0,05( Asymp.Sig. < 0,05 adalah tidak normal).

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel dependent. Uji multikolinieritas dapat di lihat dari nilai *Tolerance* nya.dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 5, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan di olah.

Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinieritas dalam regresi dapat di lihat dari :

- a. Nilai *Tolerance* dan lawannya
- b. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakan yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Toleraance* mengukur variabilitas variabel yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *Tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi ( karena  $VIF=1/Tolerance$ ).

**Tabel 2**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.646	3.545		-1.068	.288		
Etos Kerja	.419	.084	.398	4.968	.000	.745	1.342
Kinerja Pegawai	.445	.080	.446	5.563	.000	.745	1.342

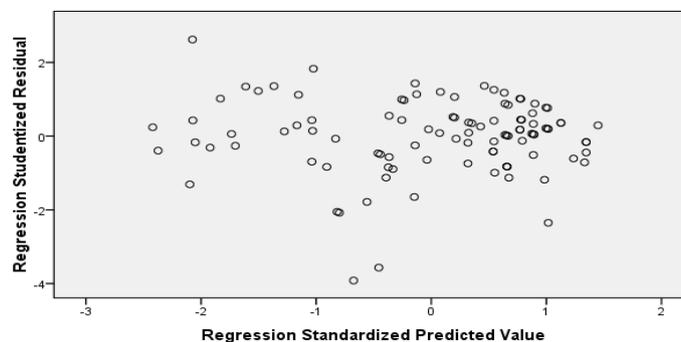
a. Dependent Variable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS versi 17.00

Berdasarkan tabel IV. di atas, maka dapat diketahui bahwa tabel tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Karena VIF (*Variance Inflasi Factor*) lebih kecil dari 5 ( $VIF < 5$ ). Dapat dilihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflasi Factor*) untuk variabel Etos Kerja sebesar 1,342 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,342 sehingga dari masing-masing variabel yaitu variabel independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5. Akan tetapi, dengan nilai *tolerance* pada variabel Etos Kerja sebesar 0,745 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,745 sehingga dari masing-masing variabel independent nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi Multikolinieritas dan telah memenuhi syarat pengujian multikolinieritas tersebut.

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini analisis yang digunakan yaitu dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yaitu metode grafik *Scaterplot*.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2017)

**Gambar 2**  
**Heterokedastisitas**

Dari hasil *Scaterplot*, terlihat bahwa ada pola yang tidak jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y. Maka mengidentifikasi tidak

terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi di gunakan untuk melihat Kepuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional berdasarkan variabel independent yaitu Etos Kerja dan Kinerja Pegawai.

### Regresi Linier Berganda

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda (*multiple regression*) hal ini sesuai rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian ini. Metode regresi linier berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independent terhadap variabel dependent dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini terdapat dua variabel independent yaitu Etos Kerja dan Kinerja Pegawai serta satu variabel dependent yaitu Kepuasan Kerja.

Berikut ini hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 17.00.

**Tabel 3**  
**Uji t Variabel X1 terhadap Y**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.646	3.545		-1.068	.288
	Etos Kerja	.419	.084	.398	4.968	.000
	Kinerja Pegawai	.445	.080	.446	5.563	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan keterangan sebagai berikut. Nilai Etos Kerja = 0,419 menunjukkan nilai Etos Kerja di tingkatkan 64% maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,398 dilihat dari *Standardized Coeficient*. Kinerja Pegawai = 0,445 menunjukkan Kinerja Pegawai Ditingkatkan 64% maka Kepuasan Kerja mengalami peningkatan. Kontribusi yang diberikan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,446 dilihat dari *Standardized Coeficient*.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas X secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Y. Untuk menguji signifikan hubungan di gunakan rumus uji statistik sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Tahap-tahap pengujiannya adalah sebagai berikut:

1.  $H_0: r_s = 0$  artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2.  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

1.  $H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$   $df = n-k$
2.  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan output secara parsial dapat dilihat pengaruh dari kedua variabel independent yaitu Etos Kerja dan Kinerja Pegawai. Berikut tabel hasil perhitungan uji t sebagai berikut.

**Tabel 4**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.646	3.545		-1.068	.288
Etos Kerja	.419	.084	.398	4.968	.000
Kinerja Pegawai	.445	.080	.446	5.563	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel IV.diatas, kriteria hasil uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Dapat diketahui  $n = 64$  dengan  $df = n-k$  maka  $df = 64-2 = 98$ , sehingga  $n = 98$ . Dimana  $n$  adalah jumlah kasus dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Dengan signifikan sebesar 0,05 dan diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 1,661

Hasil pengujian statistik t pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja secara individual (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja Dari hasil pengolahan data *SPSS for windows* versi 17.00, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 4.968$$

$$t_{tabel} = 1,661$$

#### **Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja**

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kinerja Pegawai secara individual mempunyai pengaruh atau tidak terhadap Kepuasan Kerja. Dari hasil pengolahan data *SPSS windows versi 17.00*, maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut.

$$t_{hitung} = 5.563$$

$$t_{tabel} = 1,661$$

Berdasarkan hasil gambar IV.untuk pengujian hipotesis di atas, untuk pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja di peroleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,563 dan

$t_{tabel}$  sebesar 1,661. Maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,563 > 1,661$ ) dan nilai (sig. 0,000 < 0,05) hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima. hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menghitung uji F dengan rumus sebagai berikut Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut :

1) Bentuk Pengujian

$H_0$  = Tidak ada pengaruh antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

$H_a$  ≠ Ada pengaruh antara Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.00 maka statistik pengujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1446.964	2	723.489	56.074	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1251.532	97	12.902		
	Total	2698.510	99			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan pada gambar Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) di atas, maka di peroleh  $F_{hitung}$  sebesar 56,074 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 ( $56,074 > 3,09$ ) dengan tingkat sig sebesar 0,000 (Sig. 000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima, berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa Etos Kerja dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional .

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Etos Kerja, Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 <sup>a</sup>	.536	.527	3.59199

a. Predictors: (Constant), Kinerja Pegawai, Etos Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Pada tabel di atas, dapat dilihat dari hasil regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai R square sebesar 0,536 untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentasi pengaruh Etos Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu Nilai R Square di atas, bernilai 53,6% . Artinya menunjukkan bahwa sekitar 53,6 % variabel terikat Kepuasan Kerja, dan dapat di jelaskan dengan variabel bebas Etos Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional yaitu sebesar 53,6 %. Sedangkan selebihnya sebesar 46,4% yang di pengaruhi variabel-variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja dari tabel diatas diperoleh  $t_{hitung} 4,968 > t_{tabel} 1,661$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 > 0.05$  berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada positif pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional .

Menurut Tjiptono (2012,hal.95) Etos Kerja adalah totalitas fitur dan karakteristik produk dan jasa yang bergantung pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dinyatakan atau tersirat Kotler dan Keller (2009, hal. 143).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayato dan Setarkaji (2015) yang mengatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Lalu menurut Gultom (2017,hal. 84) Menyatakan Etos Kerja yang baik merupakan harapan konsumen yang harus di penuhi oleh perusahaan, karena Etos Kerja yang baik merupakan kunci perkembangan produktivitas suatu perusahaan.

### Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dari tabel diatas diperoleh  $t_{hitung} 5,563 > t_{tabel} 1,661$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$  berarti  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional .

Menurut Kotler dan Keller (2013, hal. 214) *“any act or performance that one party can offer another that is essentially intangible and does not result in the ownership of anything. It’s production may or not be tied to physical product”*.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apsari (2017) yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dari penelitian Azhar dan Jufrizen,dkk (2019), menyatakan bahwa Kinerja Pegawai adalah evaluasi terhadap pengamatan jangka panjang dalam pemberian layanan suatu perusahaan.oleh

karena itu Kepuasan Kerja harus disertai dengan Kinerja Pegawai yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumennya.

### **Pengaruh Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai secara simultan Terhadap Kepuasan Pelanggan**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $56,074 < 3.090$  dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Dari nilai tersebut berarti ada pengaruh positif signifikan antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Narkotika Nasional .

Oleh karena itu dengan Etos Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif yang signifikan. sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Basrah (2015) yang mengatakan bahwa Etos Kerja dan Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **HASIL**

Ada pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Badan Narkotika Nasional . Dengan demikian jika Etos Kerja ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan ikut meningkat. Ada pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Badan Narkotika Nasional . Dengan demikian jika Kinerja Pegawai ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan ikut meningkat. Ada pengaruh yang positif signifikan secara simultan (bersama) antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja, sehingga Etos Kerja dan Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Badan Narkotika Nasional . Dengan demikian jika Etos Kerja dan Kinerja Pegawai semakin membaik dan ditingkatkan maka Kepuasan Kerja akan ikut meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai.

### **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 Disiplin 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 Disiplin 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 Disiplin 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.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. 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 Disiplin 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 Kompetensi, 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: Alfabeta, cv.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin 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., & Ulinuha, 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., Tewel, 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.