

Pengaruh Kepuasan Kerja

by cek turnitin

Submission date: 23-Oct-2023 07:21AM (UTC-0700)

Submission ID: 2204709054

File name: Pengaruh_Kepuasan_Kerja.pdf (321.9K)

Word count: 2387

Character count: 13524



1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara

1 Helman Fachri

5 Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Kepuasan Kerja;
Etos Kerja;
Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Kabupaten
Kayong Utara.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara. Populasi dalam penelitian adalah pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 35 orang responden. Teknik menentukan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (Uji F). Hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan: $Y = 0,595 + 0,861X$. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,956 yang artinya hubungan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong utara adalah sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,913 yang artinya kontribusi kepuasan kerja dalam mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara sebesar 91,3% dan sisanya sebesar 8,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 348,070 lebih besar dari F tabel sebesar 4,139 artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi nilai etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara.

44

1. Pendahuluan

2 Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan mampu memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia perlu dikembangkan kualitasnya agar etos kerja atau kinerja pegawai dapat meningkat, begitu juga terkait kepuasan pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi sehingga akan membawa dampak positif karena dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan pemerintah terhadap organisasi yang bersangkutan.

Dalam sebuah organisasi atau instansi, kepuasan kerja pada diri pegawai sangat dibutuhkan karena merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja. Bagi suatu organisasi atau instansi untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai sangat penting. Menurut Hasibuan (2017:202): "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan atau pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya".

9

*Kontak penulis

E-mail: helmanump@gmail.com

<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>

ISSN : 2355 – 1038 (Print) ISSN : 2621 – 5098 (Online)

Beberapa penelitian mengemukakan keterkaitan antara kepuasan kerja dan etos kerja. Penelitian dilakukan oleh Yusuf, dkk (2019) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja dengan tingkat hubungan sedang, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yunus (2012) yang meneliti "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru-Guru dan Karyawan SMP Sekecamatan Batauga Kabupaten Buton". Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja guru dan karyawan termasuk dalam kategori positif.

Etos kerja merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan hasil terbaik. Menurut Ginting (2016:7): "Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika perspektif kerja yang diyakini dan mewujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja". Sedangkan menurut Sinamo (2015:35): "Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik".

18 Instansi yang menjadi tempat penelitian yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah daerah yang menjadi kewenangan daerah berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Kayong Utara, yang berlokasi di Jalan Manunggal, Kecamatan Sukadana. Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas pokok membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara merupakan instansi pemerintahan yang memfasilitasi dan melakukan pembinaan di bidang industri khususnya industri kecil dan menengah, perdagangan dan koperasi serta UMKM, sehingga etos kerja sumber daya manusia yang bekerja pada instansi tersebut menjadi penting untuk dapat menjalankan tugas sebagaimana tupoksinya, begitu pula variabel lain yang dapat mempengaruhinya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah: "Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara".

2. Metode Penelitian

42 Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Lokasi penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara. Teknik pengumpulan data primer dan sekunder melalui wawancara dan kuesioner. Responden merupakan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara yang berjumlah 35 orang, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R²), dan Uji Kelayakan Model (uji F)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia antara 31-40 tahun, berpendidikan terakhir Sarjana, bekerja pada bagian Sekretariat, pangkat/golongan ruang III-d, berpenghasilan antara Rp 3.500.000,00 – Rp 4.999.999,00 per bulan, berstatus menikah, dan memiliki tanggungan berjumlah 3-4 orang.

3.2 Uji Validitas

74 Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X) dengan 13 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)

No.	Item Pernyataan	Hasil Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1.	X.1	0,609	0,334	Valid
2.	X.2	0,421	0,334	Valid
3.	X.3	0,576	0,334	Valid
4.	X.4	0,556	0,334	Valid
5.	X.5	0,553	0,334	Valid
6.	X.6	0,462	0,334	Valid
7.	X.7	0,613	0,334	Valid
8.	X.8	0,659	0,334	Valid
9.	X.9	0,427	0,334	Valid
10.	X.10	0,366	0,334	Valid
11.	X.11	0,552	0,334	Valid
12.	X.12	0,516	0,334	Valid
13.	X.13	0,460	0,334	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 1 menunjukkan nilai r hitung dari 13 pernyataan yang diajukan kepada responden lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Pernyataan yang memiliki validitas tertinggi adalah pernyataan 8 dengan nilai r hitung sebesar 0,659 dan pernyataan yang memiliki validitas terendah adalah pernyataan 2 dengan nilai r hitung sebesar 0,421.

Hasil uji validitas variabel Etos Kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)

No.	Item Pernyataan	Hasil Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,601	0,334	Valid
2.	Y.2	0,381	0,334	Valid
3.	Y.3	0,578	0,334	Valid
4.	Y.4	0,373	0,334	Valid
5.	Y.5	0,641	0,334	Valid
6.	Y.6	0,437	0,334	Valid
7.	Y.7	0,565	0,334	Valid
8.	Y.8	0,593	0,334	Valid
9.	Y.9	0,369	0,334	Valid
10.	Y.10	0,592	0,334	Valid
11.	Y.11	0,497	0,334	Valid
12.	Y.12	0,498	0,334	Valid
13.	Y.13	0,459	0,334	Valid
14.	Y.14	0,529	0,334	Valid
15.	Y.15	0,372	0,334	Valid
16.	Y.16	0,644	0,334	Valid
17.	Y.17	0,385	0,334	Valid
18.	Y.18	0,438	0,334	Valid
19.	Y.19	0,512	0,334	Valid
20.	Y.20	0,398	0,334	Valid
21.	Y.21	0,542	0,334	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel etos kerja dinyatakan valid, karena r hitung lebih besar daripada r tabel yaitu 0,334.

3.3 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dan variabel etos kerja dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,772	0,60	Reliabel
Etos Kerja	0,845	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa baik variabel kepuasan kerja maupun variabel etos kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Artinya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

3.4 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,09825455
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,081
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2022

16 Berdasarkan Tabel 4 didapat nilai *asympt.sig (2 tailed)* 0,200, nilai ini lebih besar daripada 0,05, dari perbandingan nilai tersebut dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

16 3.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,595	0,175		3,400	0,002
	Kepuasan Kerja	0,861	0,046	0,956	18,657	0,000

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,595 + 0,861X$$

Model persamaan regresi di atas menjelsakan bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

1. Konstanta a = 0,595 artinya jika kepuasan kerja (X) bernilai 0 (nol), maka etos kerja (Y) sebesar 0,595.
2. Nilai koefisien regresi b = 0,861 artinya jika kepuasan kerja (X) meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai etos kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara akan bertambah sebesar 0,861 satuan.

3.6 Koefisien Korelasi Sederhana

Hasil koefisien korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	0,913	0,911	0,0997

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,956 artinya hubungan antara variabel kepuasan kerja dan variabel etos kerja mempunyai hubungan yang bersifat positif. Nilai 0,956 menjelaskan bahwa kekuatan hubungan antara kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara termasuk dalam kategori sangat kuat.

3.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 6 di atas dimana diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,913. Artinya Etos Kerja kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 91,3% sedangkan sisanya 8,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.8 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji kelayakan model (uji F) dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,462	1	3,462	348,070	,000b
	Residual	0,328	33	0,010		
	Total	3,790	34			

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 348,070 dengan taraf signifikan sebesar 0,000, sedangkan nilai F tabel sebesar 4,139 dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung > F tabel, yaitu $348,070 > 4,139$, sedangkan taraf signifikan dengan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji kelayakan model (Uji F) menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat disimpulkan:

1. Variabel Kepuasan Kerja berkorelasi sangat kuat terhadap variabel Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Etos Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kayong Utara

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, Tri Agus, dan Nano Prawoto. 2017. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews*. PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Busro, Muhammad . 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Al-Fabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sekaran, U. (2007). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Ed. 4 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P..2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. 2015. *8 Etos Kerja Profesional*. Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Siregar, Sofian. 2017. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- _____, 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sutrisno Edy. 2010. *Budaya Oranisasi*. Edisi Pertama. Cetakan ke 1. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Depok
- Yunus, La Ode (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Guru-Guru dan Karyawan SMP Sekecamatan Batauga Kabupaten Buton*. (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2012. Diakses dari <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/16601>)
- Yusuf, Muhammad, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat*. Jurnal Produktivitas 6 (2019)

Pengaruh Kepuasan Kerja

ORIGINALITY REPORT

67%

SIMILARITY INDEX

66%

INTERNET SOURCES

61%

PUBLICATIONS

44%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unmuhpnk.ac.id Internet Source	20%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	7%
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	5%
4	Fenni Supriadi. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Aparatur Sipil Negara Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kubu Raya", Jurnal Produktivitas, 2021 Publication	2%
5	openjurnal.unmuhpnk.ac.id Internet Source	2%
6	Riki Fitrianto, Devi Yasmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi", Jurnal Produktivitas, 2021 Publication	2%

7	download.garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	2%
8	www.scilit.net Internet Source	2%
9	id.123dok.com Internet Source	2%
10	Fenni Supriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Toyota Auto 2000 Kabupaten Kubu Raya", Jurnal Manajemen Motivasi, 2020 Publication	2%
11	dokumen.tips Internet Source	1%
12	Sumiyati Sumiyati, Rizqi Nugroho. "Pengaruh Atmosphere, Keragaman Produk dan Experiential Marketing Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Café Combi di Kota Pontianak", Jurnal Produktivitas, 2021 Publication	1%
13	repository.umy.ac.id Internet Source	1%
14	ppid.kukarkab.go.id Internet Source	1%
15	core.ac.uk Internet Source	1%

16	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
17	media.neliti.com Internet Source	1 %
18	peraturan.bpk.go.id Internet Source	1 %
19	repository.pnj.ac.id Internet Source	1 %
20	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1 %
21	docplayer.info Internet Source	1 %
22	journal.unimar-amni.ac.id Internet Source	1 %
23	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
24	text-id.123dok.com Internet Source	1 %
25	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
26	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	1 %
27	Submitted to Universitas Putera Batam	

1 %

28

repository.ub.ac.id

Internet Source

1 %

29

maker.ac.id

Internet Source

1 %

30

repo.unr.ac.id

Internet Source

1 %

31

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

32

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

33

repository.upi.edu

Internet Source

<1 %

34

jurnal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

35

jrm.unram.ac.id

Internet Source

<1 %

36

repository.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

37

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

38

je.ejournal.unri.ac.id

Internet Source

<1 %

39	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
40	tr.scribd.com Internet Source	<1 %
41	yayasanpalung.com Internet Source	<1 %
42	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
44	Eka Wira Putra, Devi Yasmin, Fenni Supriadi. "Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Intika Delta Borneo (IDB)", JURNAL PRODUKTIVITAS, 2018 Publication	<1 %
45	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off