BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai negeri sipil merupakan warga negara Republik Indonesia yang telah diangkat dan diberikan kepercayaan oleh pemerintah untuk menyelesaikan tugas – tugas dari pemerintah dan termasuk dalam pelaksana unsur pemerintah. Pegawai negeri sipil juga dipercaya pemerintah sebagai pemersatu bangsa dan negara serta dipercaya sebagai warga negara yang mampu mencapai tujuan nasional.

Untuk membantu pemerintah dalam menampilkan suatu kinerja pelayanan publik yang baik, instansi haruslah mendukung dengan sumber daya instansi maupun organisasi yang ada secara maksimal. Yang paling utama dari hal itu adalah sumber daya manusianya. Karena, setiap instansi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusianya.

Oleh karena itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik, sebuah instansi haruslah menghasilkan rasa puas atau kepuasan dalam bekerja kepada para pegawainya. Demi meningkatkan kepuasan kerja para pegawai negeri sipil membutuhkan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal ini berkaitan dengan hubungan kerja antara pegawai satu dengan rekan kerjanya dan lingkungan kerjanya, yang biasanya meliputi kebiasaan dari para pegawai dan sikap pegawai kepada pegawai lainnya.

Pegawai negeri sipil yang memiliki keahlian interpersonal pastinya akan memiliki komitmen untuk bekerja keras. Dari komitmen ini pastinya pegawai

negeri sipil tersebut akan timbul atau akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat, beralamat di Jl. Alianyang No.17, Sungai Bangkong, Pontianak Kota, Kota Pontianak. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat merupakan bagian dari lembaga pemerintah, di mana dalam menjalankan fungsinya berupaya untuk dapat melayani masyarakat secara maksimal. Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Perumusan program kerja di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura.
2. Perumusan kebijakan di bidang tanaman pangan, hortikultura, prasarana dan sarana pertanian, penyuluhan dan pengembangan pertanian.
3. Pelaksanaan kebijakan di bidang tanaman pangan, hortikultura, prasarana dan sarana pertanian, penyuluhan dan pengembangan pertanian.
4. Mengoordinasikan dan pembinaan teknis di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura.
5. Penyelenggaraan unsur pemerintahan di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura.
7. Pelaksanaan administrasi Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura.

8. Pelaksanaan fungsi lain dan tugas pembantu yang diberikan Gubernur di bidang pertanian tanaman pangan dan hortikultura sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada publik, maka pegawai negeri sipil harus dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang mencapai suatu target yang diberikan suatu instansi dalam periode tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan suatu instansi, hal ini bertujuan untuk menyelesaikan tujuan suatu instansi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat memiliki cukup banyak pegawai negeri sipil dan jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Tahun 2016 mencapai 161 Pegawai, di mana 118 adalah Pegawai Negeri Sipil dan 43 lainnya adalah pegawai honor. Pada Tahun 2017 jumlah Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat tidak mengalami perubahan. Namun pada Tahun 2018 jumlah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat meningkat menjadi 221, di mana 150 adalah Pegawai Negeri Sipil dan 71 lainnya adalah pegawai honor.

Adapun jumlah pegawai negeri sipil menurut bagian di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat pada Tahun 2016-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Kalimantan Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Perbidang
Tahun 2016 – 2018

No	Nama Bidang	Jumlah Pegawai Negeri Sipil		
		2016	2017	2018
1	Kepala Dinas	1	1	1
2	Sekretariat Dinas	1	1	1
3	Kasubbag Renja dan Monev	1	1	1
4	Kasubbag Umum dan Aparatur	1	1	1
5	Kasubbag Keuangan dan Aset	1	1	1
6	Kabid Tanaman Pangan	1	1	1
7	Kasi Tanaman Serelia	1	1	1
8	Kasi Aneka Kacang dan Umbi	1	1	1
9	Kasi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Tanaman Pangan	1	1	1
10	Kabid Hortikultura	1	1	1
11	Kasi Tanaman Buah dan Florikultura	1	1	1
12	Kasi Tanaman Sayuran dan Tanaman Obat	1	1	1
13	Kasi Pengolahan dan Pemasaran Hasil Hortikultura	1	1	1
14	Kabid Prasarana dan Sarana Pertanian	1	1	1
15	Kasi Perluasan dan Perlindungan Lahan	1	1	1
16	Kasi Irigasi Pertanian dan Pembiayaan	1	1	1
17	Kasi Alat Mesin Pertanian, (PUPES)	1	1	1
18	Kabid Penyuluhan dan Pengembangan Pertanian	1	1	1
19	Kasi Keseimbangan dan Pengembangan SDM	1	1	1
20	Kasi Tata dan Metode Penyuluhan	1	1	1
21	Kasi Pengembangan Teknologi dan Informasi Pertanian	1	1	1
22	Staf Subbag Umum dan Aparatur	9	9	11
23	Staf Subbag Rencana Kerja dan Monev	5	5	7
24	Staf Subbag Keuangan dan Aset	13	13	15
25	Staf Sekretariat Satpam	2	2	2
26	Staf Bidang Tanaman Pangan	12	12	15
27	Staf Bidang Hortikultura	11	11	16
28	Staf Bidang Prasarana dan Sarana Pertanian	13	13	17
29	Staf Penyuluhan dan Pengembangan Pertanian	12	12	14
30	Sekolah Pembangunan Pertanian-Sekolah Pertanian Menengah Atas (SPP-SPMA)	20	20	32
JUMLAH		118	118	150

Sumber: Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat

mengalami kenaikan. Pada Tahun 2018 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebesar 21,33%.

Suatu instansi yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar – benar berdaya guna bagi suatu instansi. Dengan demikian suatu instansi membutuhkan pegawai negeri sipil yang memiliki etos kerja yang tinggi, karena dengan adanya pegawai negeri sipil yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memudahkan dan mempercepat suatu instansi mencapai target yang ditentukan.

Oleh karena itu, peningkatan perlu ditangani secara serius agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Peran pemimpin juga sangat berpengaruh penting dalam meningkatnya etos kerja karyawan, pemimpin suatu instansi harus menanamkan prinsip kepada para pegawai negeri sipil agar termotivasi untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi, antara lain: menanamkan prinsip disiplin kerja, memanfaatkan waktu secara maksimal, datang ke kantor lebih awal, menghormati kontribusi rekan kerja, bersikap positif terhadap komentar negatif dan menanamkan prinsip tepat waktu.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Aparatur yang diketahui bahwa masih ada pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat yang datang terlambat ke kantor dan kedisiplinan pegawai menurun. Hal ini disebabkan karena ada pegawai yang tinggal di luar kota yang harus menempuh jarak yang cukup jauh, dan kemacetan jalan juga menjadi faktor para pegawai terlambat sampai di kantor. Hal ini akan berdampak pada terlambatnya penyelesaian tugas–tugas yang diberikan kepada para pegawai.

Tingkat absensi pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015 – 2017

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK X JK	Absensi Pegawai Negeri Sipil			Jumlah Absensi (KH)	Tingkat Absensi (%)
				TK	ST	I		
2015	245	107	26.215	12	109	112	233	0,88%
2016	246	118	29.028	20	401	317	738	2,54%
2017	242	118	28.556	6	114	95	215	0,75%

Sumber: Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Menurut Hasibuan (2017:51) ketidakhadiran atau tingkat absensi karyawan dalam bekerja dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \text{ x } 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2017:51)

Absensi pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat terdiri dari:

1. Tanpa Keterangan (TK) yang merupakan ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas.
2. Sakit (ST) merupakan izin sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter jika lebih dari 3 hari.
3. Izin (I) merupakan absensi dengan pemberitahuan bahwa pegawai yang bersangkutan ada urusan penting.

Dari Tabel 1.2 di atas dapat kita lihat pada Tahun 2016 terjadi peningkatan absensi yang cukup tinggi yaitu sebesar 188,64% dan pada Tahun 2017 tingkat

absensinya menurun sebesar 70,47%. Kenaikan tingkat absensi pada Tahun 2016 disebabkan karena adanya pegawai yang sakit dan membutuhkan waktu penyembuhan yang cukup lama.

Adapun pada Tabel 1.3 berikut, menjelaskan tentang jumlah keterlambatan pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat tahun 2015-2017.

Tabel 1.3
Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Kalimantan Barat
Tingkat Keterlambatan Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015 – 2017

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	HK X JK	Frekuensi Keterlambatan	Persentase Keterlambatan (%)
2015	245	107	26.215	680	2,59 %
2016	246	118	29.028	705	2,43 %
2017	242	118	28.556	861	3,01 %

Sumber: Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Dilihat dari Tabel 1.3 di atas, persentase keterlambatan dari tahun ke tahun berfluktuasi. Pada Tahun 2016 persentase keterlambatan menurun sebesar 6,18%, dan pada Tahun 2017 persentase keterlambatan meningkat sebesar 23,87%. Jam masuk kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat yaitu Pukul 07.30 WIB. Pegawai yang mengisi daftar hadir lewat dari waktu tersebut dinyatakan terlambat.

Adapun nilai rata – rata kedisiplinan pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Kalimantan Barat
Rata – Rata Nilai Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015 – 2017

No	Tahun	Rata - Rata
1.	2015	82,00
2.	2016	81,00
3.	2017	81,00

Sumber: Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui bahwa terjadi penurunan pada nilai kedisiplinan pada Tahun 2016 sebesar 1,22% dan pada Tahun 2017 tidak ada perubahaan rata-rata nilai kedisiplinan dibandingkan dengan Tahun 2016. Kedisiplinan pegawai sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi, karena jika para pegawai sangat disiplin dalam bekerja maka sebuah instansi akan cepat berkembang. Kedisiplinan para pegawai negeri sipil akan berpengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai rata – rata kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015-2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.5
Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
Provinsi Kalimantan Barat
Rata – Rata Nilai Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Tahun 2015 – 2017

No	Tahun	Rata – Rata
1	2015	86,00
2	2016	84,00
3	2017	84,00

Sumber: Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat, 2018

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa terjadi penurunan pada rata-rata nilai kinerja pada Tahun 2016 sebesar 2,33% dan pada Tahun 2017 tidak terjadi

perubahan terhadap rata-rata nilai kinerja pegawai. Penilaian kinerja ini dilihat dari nilai orientasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan.

Menurut Handoko (2017:193): “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Dengan melihat tabel nilai keterlambatan, kinerja pegawai dan kedisiplinan dikarenakan masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya mungkin mereka kurang puas dalam pekerjaannya. Jika hal ini tidak segera diatasi maka akan berdampak buruk bagi instansi.

Dalam suatu organisasi di mana sebagian terbesar pekerjaannya memperoleh kepuasan kerja, tidak menutup kemungkinan sebagian kecil di antara mereka merasakan ketidakpuasan. Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2007:426): “Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran dan keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan”. Dan jika sebuah organisasi menginginkan target kinerja pegawainya tercapai tentunya para pegawai harus hadir untuk bekerja. Jika tidak hadir maka target kinerja yang sudah ditargetkan tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Cherrington (Boatwright dan Slate, 2000) dalam Priansa (2016:283): “Etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat**".

B. Permasalahan

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: apakah kepuasan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat ?

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan ini sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang dimaksud, maka penulis membatasi permasalahan pada:

1. Penelitian ini hanya mengukur tingkat pengaruh kepuasan terhadap etos kerja.
2. Variabel kepuasan kerja dibatasi pada dimensi yang terdiri dari: upah, pekerjaan, kesempatan promosi, penyelia dan rekan sekerja.
3. Variabel etos kerja dibatasi pada dimensi: suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekadar yang disyaratkan, mau bekerja sama, dan hormat terhadap rekan kerja.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap etos kerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

   Untuk menambah wawasan dan referensi tentang etos kerja dan faktor - faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi Almamater

   Diharapkan penelitian ini dapat menjadi tambahan koleksi perpustakaan, bahan referensi dan bahan masukan bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan masalah yang ada.

3. Bagi Instansi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pemikiran dalam meningkatkan etos kerja yang baik bagi pegawai agar meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Badriah (2015:227):

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, dia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Menurut Gibson dalam Edison, dkk (2016:216):

Dimensi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Upah. Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
2. Pekerjaan. Keadaan di mana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
3. Kesempatan promosi. Tersedia kesempatan untuk maju.
4. Penyelia. Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.

5. Rekan sekerja. Keadaan di mana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Bertens (2008) dalam Priansa (2016:282):

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah ethikos yang dipahami sebagai teori kehidupan, yang kemudian menjadi etika. Etos dalam bahasa Inggris dimaknai sebagai ”*starting point, to appear, disposition”* hingga disimpulkan sebagai *character*. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak).

Menurut Yousef (2000) dalam Istijanto (2005:240)

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekadar yang disyaratkan, mau bekerja sama, dan hormat terhadap rekan kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang kepuasan dan etos kerja dapat dilihat sebagai berikut:

1. Saputro (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak dan Shake Di Surabaya”, menyatakan etos kerja Islam berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Waroeng Steak dan Shake di Surabaya.
2. Fachri dan Zaenuddin (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Usia Terhadap Etos Kerja Pekerja Harian Lepas Penebasan Pada Bidang Pertamanan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pontianak”, menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan, masa kerja, dan usia terhadap etos kerja pekerja harian lepas penebasan pada bidang pertamanan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan pada Gambar 1.1 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

X = Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (Variabel Bebas)

Y = Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil (Variabel Terikat)

G. Metode Penelitian

1. Bentuk Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2014:15), penelitian asosiatif/hubungan adalah: "Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan , meramalkan, dan mengontrol suatu gejala dalam penelitian".

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017:137): "Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data". Data primer diperoleh dengan cara mengadakan penelitian langsung di lapangan maupun terhadap objek yang diteliti guna untuk mendapatkan data melalui:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2014:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan pihak yang berwenang yaitu Kepala Staf Umum dan Aparatur Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan, mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Sangadji (2010:47): “Kuesioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat.

b. Data Sekunder

Menurut Sangadji (2010:44): “Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara”. Dalam penelitian ini data diperoleh dari Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan barat, antara lain: data jumlah pegawai menurut bagian, data jumlah absensi, data jumlah keterlambatan, data nilai kedisiplinan, dan data nilai kinerja.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura pada Tahun 2018 yang berjumlah 150 orang.

b. Sampel

Menurut Siregar (2014:56): “Sampel adalah suatu prosedur pengambilan data, di mana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi”. Oleh karena itu pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah kuota. Sampel dalam penelitian berjumlah 109.

Pedoman menentukan jumlah sampel:

Pendapat Slovin: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

Sumber: Sangadji (2010: 189)

Di mana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan

Penggunaan e dalam penelitian ini adalah 5%. Jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + 150(0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1+150\ (0{,}0025)} = 109{,}09\ (109)$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 109 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*, metode ini merupakan penetapan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil yang sudah bekerja minimal 2 tahun.

4. Definisi Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah: "Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Variabel penelitian merupakan suatu konsep yang memiliki bermacam - macam nilai atau gejala yang bervariasi. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017:39): "Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)". Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X).

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017:39) “Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu etos kerja (Y).

5. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:93): “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dengan menggunakan Skala likert ini, penulis dapat mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seorang pegawai terhadap pernyataan kepuasan dan etos kerja di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6
Alternatif Jawaban Responden Dengan Skala Likert

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji instrumen

Menurut Siregar (2014:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang

dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama". Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2014:75). "Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur". Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson (Product Moment Pearson)*. Analisis ini dengan cara mengorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Rumus *Bivariate Pearson* adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{\mathrm{n}\,(\sum \mathrm{xy}) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[\mathrm{n}\ \sum \mathrm{x}^2 - \ (\sum \mathrm{x})^{\,2}][\mathrm{n}\ \sum \mathrm{y}^2 - \ (\sum \mathrm{y})^2]}}$$

Sumber: Siregar (2014:77)

Keterangan:

x = Skor variabel (jawaban responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

n = Jumlah responden

Hasil perhitungan dengan rumus *product moment* menunjukkan nilai r_{hitung}, kemudian dibandingkan dengan r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan adalah valid

b) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir pertanyaan adalah tidak valid

(Dengan taraf signifikansi α 0,05)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2014:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dipercaya jika alat ukur itu baik. Uji reliabilitas instrumen pada penelitian ini dengan reliabilitas *Alpha Cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dan dinyatakan reliable jika nilai (r_{11}) > 0,6.

Rumus koefisien *Alpha Cronbach*, sebagai berikut:

$$r_{11} = (\frac{k}{(k\ 1)})(1\frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma^2{}_1})$$

Sumber : Sangadji (2010:166)

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum\sigma_b^2$: Jumlah varian butir

$\sigma^2{}_1$: Varians total

b. Uji Normalitas

Menurut Siregar (2014:153):

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametik. Sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametik.

Jika sig. (Signifikansi) atau nilai probabilitas ≤ 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Jika sig. (Signifikansi) atau nilai probabilitas > 0,05, maka data berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Lind (2008) dalam Sunjoyo, dkk (2013:154): "Disebut regresi sederhana (*simple regression*) jika hanya terdapat satu variabel independen yang memengaruhi variabel dependennya".

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Rumus:

Y= a + bX

Sumber: Sunjoyo (2013:154)

Keterangan:

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel *independent*

Y = Variabel *dependent*

d. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Lind (2008) dalam Sunjoyo, dkk (2013:140): "Analisis korelasi adalah sekumpulan teknik untuk mengukur hubungan (kekuatan hubungan) antara dua variabel". Berikut rumus koefisien korelasi yang menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment Pearson.*

Rumus: $$r_{hitung} = \frac{n\,(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\,\sum x^2 - (\sum x)^2][n\,(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Sumber: Siregar (2014:77)

Keterangan:

n = Jumlah Data (Responden)

x = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

y = Variabel terikat (Etos Kerja)

Berikut ini adalah tabel pedoman untuk memberikan Interpretasi :

Tabel 1.7
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sunjoyo, dkk (2013:153): "Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen". Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepuasan kerja (x) terhadap etos kerja (y), dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Siregar (2014:338)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar persentase data sampel yang dimiliki dapat menjelaskan hasil penelitian tersebut. Jika kurang dari 50% maka dapat dikatakan variabel dalam penelitian tersebut hanya mampu menjelaskan sebesar kurang dari 50% dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain atau biasa disebut *error*.

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Uji kelayakan model regresi dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Langkah-langkah dalam pengujian ini adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

Ho = Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Ha = Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

2) Menentukan F Tabel

F Tabel dapat dilihat pada tabel statistik, pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel bebas) =1, dan df 2 (109-2-1). n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel *independent* dan variabel *dependen.*

3) Kriteria Pengujian

a) Jika F Hitung $\leq$ F Tabel, maka Ho diterima

b) Jika F Hitung > F Tabel, maka Ho ditolak

4) Membuat Kesimpulan

Membandingkan antara F Hitung dan F Tabel, dan kesimpulan didapat dari kriteria pengujian. Jika Ho diterima maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh

kepuasan kerja, sebaliknya jika Ho ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi etos kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.