

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ANDI TRIYANTI MUSDALIFAH  
2018.MM.1.1428**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**ANDI TRIYANTI MUSDALIFAH  
2018.MM.1.1428**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**



**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN,  
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH  
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Oleh:

**ANDI TRIYANTI MUSDALIFAH**

Telah dipertahakan di depan Penguji  
Pada tanggal 10 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

Ketua

Anggota

  
**Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si**

  
**Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP**

**Mengetahui :**

**School Of Business**  
Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

  
**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**



## **MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

### **JUDUL TESIS :**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

Nama Mahasiswa : Andi Triyanti Musdalifah  
NIM : **2018.MM.1.1428**  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

### **KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si  
Anggota : Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP

### **TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 10 Maret 2021  
SK Penguji Nomor : 023/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

**Penulis,**



**ANDI TRIYANTI MUSDALIFAH**  
NIM 2018.MM.1.1428

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala karunia dan ridho-Nya sehingga tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”** ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar. Di dalam tesis ini, disajikan pokok-pokok bahasan yang meliputi Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja.

Dalam penyusunan tesis ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat dilalui dengan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankanlah juga, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan **Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP** selaku anggota Komisi Pembimbing yang tetap meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukan beliau, untuk memberikan bimbingan, petunjuk dan dorongan semangat kepada penulis demi kesempurnaan tesis ini.

5. Ayahanda Muhammad Umar Udjang (alm) dan Ibunda Sitti Saenab (alm) tercinta yang telah mendidik dengan penuh rasa kasih sayang meski hanya sekejap. Al-Fathihah untuk beliau.
6. Keluarga tercinta atas segala dukungan, do'a dan senantiasa menyemangati dan membantu penyelesaian tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya mendapatkan pahala yang berlimpah.
8. Rekan-rekan mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar, terkhusus kelas X-C serta rekan-rekan kerja penulis atas dukungan dan bantuannya.
9. Semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

Dengan keterbatasan pengalaman dan pengetahuan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi menyempurnakan penulisan tesis ini. Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua dan semoga Allah SWT melimpahkan karunia-Nya dalam setiap amal kebaikan kita. Amin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

**Andi Triyanti Musdalifah**

## ABSTRAK

**Andi Triyanti Musdalifah. 2020.** Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Harlindah Harniati Arfan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (2) pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020 sampai Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 41 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah Total sampling, (sensus) sebanyak 41 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai  $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 2,026$ ., nilai  $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,026$ ., dan nilai  $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,026$  (2) Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 31,011, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (3) Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, maka Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

**Kata Kunci:** *Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai*



## ABSTRACT

Andi Triyanti Musdalifah. 2020. The Effect of Job Satisfaction, Work Discipline, and Work Ethic on Employee Performance of the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency, supervised by Ahmad Firman and Harlindah Harniati Arfan.

This study aims to analyze (1) the effect of job satisfaction, work discipline and work ethic partially on employee performance at the Regional Personnel, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency (2) the effect of job satisfaction, work discipline and work ethic simultaneously on employee performance in the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency (3) the most dominant variable influences the performance of employees at the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency.

This study design uses survey research. The research was conducted at the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency. When the research was conducted from July 2020 to August 2020. The population in this study were all employees of the Regional Civil Service, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency, totaling 41 people. The sample used is the entire population, with the sampling technique is total sampling, (census) as many as 41 employees of the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency. The data analysis technique used multiple regression analysis.

The results show that (1) There was an effect of job satisfaction, work discipline and work ethic partially on the performance of employees at the Regional Personnel, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency, with each  $t_{count} 2.593 > t_{table} 2.026$ .,  $T_{count} 2.924 > t_{table} 2.026$ ., and  $t_{count} 2.460 > t_{table} 2.026$  (2) From the results of the F test or testing simultaneously shows that  $F_{count}$  is 31.011, greater than  $F_{table} = 2.86$ . The results of the analysis show that the independent variable ( X) the factors of job satisfaction, work discipline and work ethic simultaneously have a significant effect on the employee performance of the Regional Personnel, Education and Training Agency of Selayar Islands Regency by 71.5% while the remaining 28.5% is influenced by other variables not included in this study ( 3) From the research also obtained the answer that among job satisfaction, work discipline and work ethic, then Work Discipline (X2) is n the most dominant factor influencing the employee performance of the Regional Personnel, Education and Training Agency of the Selayar Islands Regency.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Work Ethic and Emp Performance

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>SAMPUL DALAM</b> .....	i
<b>PENGESAHAN TESIS</b> .....	ii
<b>HALAMAN IDENTITAS</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu .....	7
2.2. Kepuasan Kerja .....	11
2.3. Disiplin Kerja.....	13
2.4. Etos Kerja.....	16
2.5. Kinerja.....	25

### **BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

3.1. Kerangka Konseptual .....	30
3.2. Hipotesis Penelitian.....	34
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	34

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

4.1. Pendekatan Penelitian .....	37
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
4.3. Populasi dan Sampel .....	38
4.4. Jenis dan Sumber Data .....	38
4.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
4.6. Instrumen Penelitian.....	39
4.7. Skala Pengukuran Variabel.....	42
4.8. Teknik Analisis Data.....	42

### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1. Hasil Penelitian .....	46
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
5.1.2. Karakteristik Responden .....	62
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	73
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	82
5.2. Teknik Pengumpulan Data.....	90

### **BAB VI SIMPULAN DAN SARAN**

6.1. Simpulan .....	98
6.2. Batasan Penelitian .....	99
6.3. Saran.....	100

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
3.1. Kerangka Konsep Penelitian.....	33
5.1. Grafik Scatter Plot .....	77
5.2. Uji Normalitas .....	79

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
5.1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin .....	63
5.2. Distribusi responden menurut kelompok usia .....	64
5.3. Distribusi responden menurut masa kerja.....	65
5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja .....	66
5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja .....	68
5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel etos kerja.....	70
5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja .....	72
5.8. Hasil uji item variabel.....	74
5.9. Uji reliabilitas masing-masing variabel .....	75
5.10. Hasil uji multikolinearitas.....	76
5.11. Hasil uji autokorelasi .....	78
5.12. Hasil perhitungan regresi .....	80
5.13. Hasil uji t.....	83
5.14. Hasil uji f .....	87
5.15. Hasil uji beta .....	89
5.16. Hasil uji determinasi .....	89

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN**

**LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN**

**LAMPIRAN 3: TABULASI DATA**

**LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA**

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

*1) UJI NORMALITAS*

*2) UJI HETEROKEDASTISITAS*

*3. UJI MULTIKOLINERITAS*

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, arah kebijakan pengembangan sumber daya aparatur ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan antara lain Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah RI No. 12 Tahun 2017 dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah. Upaya meningkatkan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan, serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dari keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih, dan bebas dari penyalahgunaan”.

Pengalaman sejarah yang panjang menuntut perlunya perenungan ulang atas semua peran yang dimiliki. Tjokrowinoto (2013) mengemukakan bahwa budaya birokrasi dapat bersifat tidak produktif terhadap pembangunan daerah dan nasional. budaya *patrimonialisme* dan *patron-client* menguasai hubungan-hubungan antarbirokrat, hubungan antarbirokrat dengan kekuatan ekonomi mengubah hakekat birokrasi menjadi saling menguntungkan yang berkolusi dengan kekuatan ekonomi untuk memperkaya diri, budaya mendahulukan keselamatan jabatan dan dominasi dan nilai-nilai materialisme dan hedonisme. Kemudian, Sujatmo (2013) menyebutkan bahwa terjadi penyimpangan antara



kekuasaan dan moral. Kondisi ini, tidak terlepas dari perilaku birokrasi sebagai perilaku organisasi.

Perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi sering diwarnai oleh kepentingan organisasi yang bersangkutan. Peranan seorang pemimpin menjadi sangat penting dalam penciptaan perilaku organisasi yang ideal, yaitu didasarkan pada pandangan bahwa kepentingan individu dan kepentingan organisasi tidak harus berada di jalur yang bertentangan, tetapi pada kondisi yang selaras, di tengah kompleksitasnya kebutuhan individu.

Karyawan yang berkualitas dan andal sangat dibutuhkan untuk menjalankan semua aktivitas manajemen saat ini. Kinerja karyawan harus diperhatikan dengan baik dan ditingkatkan untuk mendukung tujuan visi dan misi yang ditetapkan selama pelaksanaan layanan publik dalam perspektif *Good Governance*.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai melalui kualitas dan kuantitas meliputi semua tanggung jawab yang ditentukan dan disepakati bersama dalam organisasi. Kinerja juga harus memperhatikan lamanya waktu dalam organisasi untuk mencapai dan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam organisasi, karena untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan dukungan pegawai yang kompeten dibidangnya. Dalam organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, dapat diperoleh pelayanan administrasi dengan kinerja yang lebih baik sebesar-besarnya.

Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, hal ini merupakan fenomena, sehingga diyakini bahwa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien. pegawai kurang berhati-hati dalam pekerjaannya, sehingga sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengorganisasian kerja antara atasan dan bawahan kurang lancar, sehingga pegawai belum menunjukkan hasil kerja yang optimal dari sisi kualitas.

Masalah tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai. Akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk masa yang akan datang pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, apabila tidak dihiraukan.

Kepuasan kerja pegawai akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya pegawai yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja adalah hasil dari berbagai sikap (attitudes) pegawai, jika suatu pekerjaan memenuhi minat dan harapannya sendiri maka pegawai akan lebih puas dengan pekerjaan tersebut dan sebaliknya. Indikasi yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat dari beban kerja yang tidak merata, kurangnya kerjasama antar rekan kerja dan kurangnya masukan dari Pimpinan seberapa baik hasil kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai.

Pengelolaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi terutama di lembaga pemerintah perlu mendapat perhatian yang serius dan berkesinambungan. Sumber daya manusia (pegawai) pada setiap lembaga tersebut dituntut untuk selalu berkembang baik oleh organisasi maupun oleh dirinya sendiri dan hal ini akan berjalan secara efektif dan proporsional apabila dalam organisasi tersebut dilandasi oleh sistem manajemen yang proporsional dan obyektif terutama dalam hal manajemen karir bagi setiap karyawan.

Disiplin kerja karyawan dapat ditilik dari kesadaran yang ditimbulkan oleh karyawan tanpa memaksanya untuk mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi.. Setiap organisasi pada umumnya menginginkan karyawan yang bekerja untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga karyawan dapat menjaga disiplin tinggi di tempat kerja. Fenomena disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat dari pegawai yang kurang antusias dalam bekerja sehingga hasilnya tidak sesuai seperti yang diharapkan, rasa kepedulian pegawai yang rendah sehingga sebagian peralatan kantor kurang dirawat dengan baik dan pegawai kurang disiplin dalam menjalankan pekerjaan, seperti: pegawai masih sering tidak masuk kerja dan sering terlambat mengabsen masuk pada mesin elektrik diatas pukul 09.00 Wib. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kondisi-kondisi inilah yang mempengaruhi kinerja lembaga ini sehingga penulis tertarik untuk meneliti apa yang terjadi dengan kinerja di lembaga ini yang

begitu buruk. Penulis tertarik untuk melihat lebih jauh dan seberapa besar motivasi, tingkat kepuasan dan disiplin kerja yang terjadi di lembaga ini yang kemudian mempengaruhi kinerja secara keseluruhan di lembaga ini.

Berdasarkan latar belakang persoalan tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan masukan kepada Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Sebagai referensi bagi penelitian kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja dalam rangka meningkatkan kinerja, terutama Pegawai Negeri Sipil.
3. Sebagai bahan untuk menambah khasanah dan memperkaya penelitian ilmiah di Sekolah Pascasarjana khususnya bagi Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Pembahasan penelitian sebelumnya untuk memperjelas variabel dalam penelitian ini dan membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Biasanya penelitian yang dilakukan oleh para peneliti di kalangan akademisi dan telah dipublikasikan di beberapa jurnal tercetak dan jurnal online (internet). Kajian tentang kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja dan kinerja yang dilakukan oleh peneliti terdahulu antara lain:

Hernowo (2013), mengadakan riset yang berjudul "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri". Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (interpretasi). Besar sampel adalah 44 karyawan. Metode regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data hasil survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada sistem kepegawaian daerah Kabupaten Wonogiri. Pengaruh yang ditunjukkan antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Dalam sistem kepegawaian di Kabupaten Wonogiri, setiap bagian variabel akan berdampak positif dan penting terhadap kinerja pegawai.

Listianto (2012), melakukan observasi yang berjudul "Pengaruh Motivasi, kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" (Studi kasus dilakukan

lingkup staf kantor PDAM di Surakarta). Jumlah responden 365 karyawan, dan ditetapkan sampel penelitian 120 karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (interpretasi) karena bertujuan untuk memaparkan variabel dengan menguji hipotesis yang telah dikemukakan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja masing-masing terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Muslim (2010), mengadakan observasi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe". Riset ini menggunakan pendalaman eksplanatori untuk menelaah variabel-variabel dengan mengembangkan uji hipotesis. Jumlah populasi yang disurvei adalah 161 orang, sampel penelitian ditetapkan 60 orang. Digunakan metode regresi linear berganda (*multiple linier regression*) untuk menganalisa data. Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe secara simultan, positif dan signifikan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti. Dari kedua variabel tersebut disimpulkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe akan tetapi yang paling dominan adalah variabel kepuasan kerja.

Sugiman (2011) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini menggunakan metode survey, alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi berganda dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan dilaksanakan dengan menggunakan komputer program *SPSS for Windows*. Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengikutkan prestasi kerja karyawan maka harus diperhatikan secara khusus disiplin kerja tanpa mengesampingkan kepemimpinan, motivasi kerja sehingga dapat mencapai prestasi yang optimal di lingkungan kerjanya.

Gumilang, (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Etos kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Umum di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepuasan, dan etos kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi

yang diteliti. Populasi adalah karyawan atau unit – unit yang menjadi obyek penelitian dan yang menjadi populasinya adalah karyawan umum PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta yang berjumlah 50 orang, penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi semua populasi dijadikan menjadi sampel atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) pengujian kesahihan kuesioner menunjukkan bahwa ke empat angket yaitu angket disiplin, kepuasan, etos kerja dan prestasi kerja terbukti valid dan sah. Sehingga data yang diperoleh dalam penelitian ini teruji kevalidan dan kesahihannya, (2) Disiplin, kepuasan, dan etos kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Artinya bahwa tingkat prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta akan meningkat apabila ada perubahan atau peningkatan disiplin, kepuasan, dan etos kerja, (3) dari hasil uji t disimpulkan bahwasanya ketiga variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel terikat, (4) hasil uji F menunjukkan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, oleh karena itu hipotesa penelitian ini dinyatakan diterima.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, dan merupakan kecenderungan perilaku karyawan untuk menerapkan seluruh kemampuan kerja karyawan melalui sikap dan kondisi kerja untuk mencapai tujuan akhir organisasi di masa yang akan datang..

Beberapa pakar menyatakan kepuasan kerja yaitu :

1. Kuswadi (2012), mengemukakan bahwa, kepuasan karyawan merupakan ukuran seberapa baik suatu perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya.
2. Menurut pendapat Robbins (2010), bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kinerja, dan hidup dengan suasana kerja yang ideal.
3. Menurut Fathoni (2010), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dapat dicerminkan pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini akan membuat para pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat terwujud dengan tingkat efisien dan aktifitas yang tinggi.
4. Menurut Tiffin (1958) dalam Sutrisno (2014), kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama rekan kerja.

Menilik pernyataan dari keempat ahli di atas, saya menyampaikan bahwa dalam penelitian ini, aktivitas karyawan yang berkaitan dengan lima indikator yang tercantum dalam operasional variabel penelitian yang dijadikan sebagai sumber atas dua puluh questioner yang diajukan adalah gambaran dari kepuasan kerja.

### **2.2.2. Implementasi Kepuasan Kerja**

Seseorang cenderung bekerja dengan antusias apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan kunci untuk mendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Strauss dan Sayles(1963) dalam Handoko (2014), menyatakan bahwa: seseorang tidak akan berkinerja baik jika tidak mencapai kematangan secara psikologis, dimana hal ini bisa diperoleh jika orang tersebut memperoleh kepuasan kerja, dapat dilihat dari caranya mengaktualisasikan kepuasan. Pada kondisi seperti ini maka seseorang akan merasa terbebani, mempunyai standard pekerjaan yang rendah, kurang fokus, labil secara emosional, sering absen, dan mengerjakan kegiatan yang tak terkait dengan tanggung jawab yang diembannya. Namun, apabila seseorang merasa puas dalam bekerja, sering kali mereka memiliki tingkat kedisiplinan dan hasil kerja yang lebih baik sehingga dapat berprestasi. Sebab itulah, kepuasan kerja sangat vital untuk karyawan dan organisasi, terutama karena berdampak nyata terhadap lingkungan kerja perusahaan.

### **2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2011) berpendapat, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Remunerasi yang adil dan wajar.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Bobot pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan kerja.
5. Perlengkapan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Robbins (2010), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: 1) pekerjaan yang menantang secara mental, 2) remunerasi yang sesuai, 3) kondisi kerja yang mendukung, 4) rekan kerja yang mendukung, dan 5) kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan.

## **2.3. Disiplin Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong penerapan standard organisasi, yaitu pelatihan yang dirancang agar karyawan bekerja keras untuk membuktikan dan memahami sikap dan perilakunya, sehingga karyawan mau menciptakan kerja sama dan prestasi yang lebih baik, disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan orang tertentu untuk mengikuti aturan yang berlaku dalam organisasi, dari kesadaran mereka sendiri (Davis, 2012).



Menurut Sutrisno (2014) disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya empati karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Antusiasme kerja tinggi dan karyawan proaktif.
3. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya dengan benar.
4. Membangun rasa memiliki dan persatuan yang tinggi di antara karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan.

Beberapa pakar menyatakan disiplin yaitu :

1. Menurut Handoko (2014) disiplin merupakan kegiatan manajemen yang perlu dilakukan untuk menjalankan standart-standart organisasional. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.
2. Heidjrachman dan Husnan (2012), juga menyampaikan bahwa, Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.
3. Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa disiplin adalah kondisi untuk mengoreksi atau menghukum pegawai yang melanggar aturan atau prosedur organisasi. Disiplin merupakan salah satu bentuk pengendalian, sehingga pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu dalam lingkup peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pendapat dari kelima ahli tersebut di atas, saya menyampaikan bahwa dalam penelitian ini disiplin adalah aktivitas kepegawaian yang terkait dengan lima indikator yang tercantum dalam operasional variabel penelitian. Indikator tersebut digunakan sebagai dasar dari dua puluh kuesioner yang diajukan pada penelitian.

### **2.3.2. Tingkat Disiplin Kerja**

Menurut Handoko (2014), perilaku disiplin pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk. Oleh karena itu, pembentukan disiplin kerja dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

1. Disiplin Preventif (*Preventive Discipline*).

Disiplin preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematikan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia. Dengan cara ini karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*).

Disiplin korektif merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering

berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tingkat pendisiplinan (*disciplinary action*).

## **2.4 Etos Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti falsafah hidup yang menjadi ciri dari suatu kelompok sosial, sedangkan etos kerja dimaknai sebagai semangat kerja yang menjadi jati diri dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan sikap yang terpatri dalam diri untuk senantiasa menghormati dan menjiwai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Jika kita masih mengeluh tentang pekerjaan dan tidak menghargai jam kerja, hindarilah kebiasaan tersebut, karena hal itu akan berkembang menjadi karakter dari etos kerja yang buruk.

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja sangat erat kaitannya dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, eksistensi etika profesi dapat diukur sebagai tinggi, rendah, kuat (keras), atau lemah.

Chong dan Tai dalam Wirawan (2012) mengemukakan etos kerja sebagai *work ethic belief system pertahins to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it dignifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success* (Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap

baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan).

Sinamo (2015) mengungkapkan bahwasanya etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedisiplinan yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Etos kerja merupakan bagian penting dalam menentukan kesuksesan seseorang. Keberhasilan tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan kemampuan berpikir, tetapi juga kemampuan memimpin mereka menuju kebaikan, secara individu atau kelompok.

Etos kerja yang melekat pada setiap orang menentukan kesuksesannya. Kesuksesan seseorang bergantung pada sikap, perilaku dan nilai yang dianut dalam masyarakat atau lingkungan sosial. Pentingnya etos kerja terletak pada perannya dalam menentukan kesuksesan seseorang.

Sukses berasal dari sikap atau perilaku yang mencerminkan keyakinan, kebijaksanaan, antusiasme dan keberanian, kehormatan, dedikasi dan kesetiaan seseorang.

Menanamkan semacam etos kerja dalam dunia pendidikan, sikap psikologis dan etos kerja manusia berkaitan dengan iklim dan kondisi lingkungan

tempat mereka tinggal. Etos kerja yang terbentuk sejak kecil terutama di lingkungan sekolah sangat menentukan etos kerja seseorang. Untuk pertama kalinya di sekolah, seseorang akan terbentuk dan dipersiapkan untuk memiliki etos kerja yang baik. Dari tingkah laku seseorang di sekolah atau universitas, seseorang juga dapat memprediksi etika profesional seseorang yang akan bekerja di suatu perusahaan atau menjadi seorang pengusaha.

Disiplin hanya bisa diterapkan dengan menegakkan aturan, memberikan reward kepada mereka yang berkinerja dan menghukum siapapun yang tidak mengikutinya. Hal ini dapat diterapkan di lingkungan keluarga dan sekolah sejak awal, karena ruang lingkup pendidikan bukan hanya sebagai media transformasi pengetahuan, tetapi juga sebagai wadah terbentuknya pemahaman peran yang akan menentukan karakter dan etos kerja, bahkan menjadi karakter bangsa.

Komunitas dan lingkungan merupakan faktor eksternal yang membentuk karakter dan etos kerja seseorang yang tidak dapat dipandang sebelah mata. Jika nilai-nilai etos kerja diintegrasikan ke dalam masyarakat maka kesadaran anggota masyarakat akan terbentuk sesuai dengan karakteristik masyarakat.

Untuk mewujudkan tatanan komunitas dengan etos kerja yang tinggi, diperlukan kepedulian seluruh lapisan masyarakat untuk menciptakan suasana etos kerja yang baik dan bermanfaat. Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan dukungan dari lapisan masyarakat yang paling bawah hingga yang tertinggi. Jika kesadaran ini ditingkatkan, dibarengi dengan komitmen yang teguh, bangsa Indonesia tidak hanya akan menjadi negara yang terkenal ramah, tetapi

juga negara dengan etos kerja yang tinggi, dan reputasinya akan semakin tinggi. Itu ditemukan di setiap profesi.

Perilaku pegawai dengan etos kerja yang tinggi tercermin dari perilaku mereka, seperti kerja keras, fairness, tidak membuang waktu, kemauan untuk melakukan segala sesuatu di luar persyaratan, kesediaan untuk bekerja sama, dan menghargai rekan kerja. Tentunya pihak perusahaan berharap pegawai memiliki etos kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Memang tidak mudah untuk membentuk diri sebagai negara yang beretos kerja mulia, namun membutuhkan upaya sistematis dan mendasar hingga mencapai akar permasalahannya. Begitu pula halnya bagi suatu bangsa yang melakukan revolusi karakter penduduknya, yakni diawali per individual yang ada didalamnya. Faktanya, manusia memang harus menjadi target utama dari tujuan membangun etos tersebut. Dalam arti tertentu, etos kerja dan manajemen perubahan harus menekankan pentingnya manusia dan manusiawi sebagai tujuan perubahan, bukan hanya sebagai alat produksi..

### **1. Kerja Adalah Rahmat. Saya Bekerja dengan Tulus dan Syukur**

Orang-orang dengan etos kerja yang tinggi percaya bahwa bekerja adalah rahmat dari Tuhan, baik itu wirausahawan maupun karyawan. Dia akan selalu bersyukur atas rahmat yang dia terima tanpa syarat, dan karena rahmat pekerjaannya, dia akan menanggapi pekerjaan yang dia lakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh antusiasme sebagai ungkapan rasa terima kasihnya. Rahmat adalah keistimewaan yang kita terima karena belas kasih Sang Maha Pemberi.

Rahmat adalah sarana Ilahi bagi pertumbuhan dan kemajuan kita menuju puncak potensi diri kita sehingga kita bisa hidup sepenuh-penuhnya. Rahmat adalah penyedia sarana dan penunjuk arah Keberhasilan. Rahmat selalu berniat untuk lebih melindungi dan mendukung kehidupan kita.

## **2. Kerja Adalah Amanah. Saya Bertanggung Jawab dalam Bekerja**

Bekerja merupakan amanah yang wajib dikerjakan semaksimal mungkin, dan tidak menganggap pekerjaan hanya sebagai pengisi waktu senggang (fun). Oleh karena itu, dia menjunjung tinggi etos ini dan bekerja dengan sepenuh hati, karena amanah yang dia sandang telah memungkinkannya untuk bertahan hidup, dan jika dia mengkhianatinya, yang didapatnya hanyalah kemiskinan. Amanah adalah wasiat berharga yang dipercayakan kepada kita. Semakin bertanggungjawab kita semakin tinggi pula kualitas diri kita. Amanah mewajibkan kita untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Amanah yang disadari akan menghasilkan kewajiban moral yaitu tanggung jawab, tanggung jawab membangkitkan rasa hak, keberanian moral dan kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas dengan benar dan jujur, serta menggunakan bahan, informasi, metode dan prosedur dengan benar untuk mencapai tujuan tersebut sesuai prediksi yang ditentukan.

## **3. Kerja Adalah Panggilan. Saya Bekerja Penuh Integritas**

Kerja adalah misi, profesi, bakat dan arah kita dalam hidup. Dharma adalah tugas inti kita, kebaikan tertinggi, budi mulia, dan tugas tertinggi. Baik sebagai anggota keluarga, anggota organisasi, warga dunia atau hamba Allah, kita masing-masing memiliki darma suci, panggilan dan kewajiban hidup. Melalui

pekerjaan dan karier, kita telah menjawab panggilan sang Pemanggil Agung. Panggilan ini unik, masing-masing orang terpanggil secara khusus untuk melakukan tugas-tugas tertentu. Setiap orang terlahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dicapai oleh setiap orang terutama melalui karyanya.

Untuk menyelesaikan panggilan dengan sukses, diperlukan integritas yang kuat: komitmen, kejujuran, keberanian untuk mendengarkan hati nurani dan untuk memenuhi persyaratan profesional dengan sepenuh hati. Integritas adalah keteguhan hati dan janji yang harus dipenuhi untuk mencapai penyelesaian target; jangan berpura-pura melupakan tugas atau mengingkari tanggung jawab. Integritas artinya memenuhi tekanan kewajiban dan pekerjaan dengan totalitas hati, pikiran, dan tenaga sepenuhnya dan menyeluruh. Integritas mengacu pada kejujuran diri, kepercayaan, dan niat baik; tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam bekerja.

#### **4. Kerja Adalah Aktualiasi. Saya Bekerja dengan Penuh Semangat**

Kerja keras merupakan upaya mulia untuk menggali potensi terbesar diri dan lingkungan kita. Dia hanyalah jalan yang harus kita ambil, bukan tujuan itu sendiri. Kerja keras, percaya diri dan fokus adalah tiga kunci sukses.

#### **5. Kerja Adalah Ibadah. Saya Bekerja Keras dengan Cinta**

Bekerja adalah ibadah, yang pada dasarnya adalah tindakan mendedikasikan kekayaan, waktu, hati, dan pikiran kepada dia yang kita abdi. Melalui pekerjaan, kita tumbuh menjadi manusia yang kualitas watak, perilaku, dan psikologinya berkembang kearah yang Ilahi. Beribadah artinya dengan sepenuh hati berbakti, mengabdikan tuntas penuh totalitas, dan berserah pasrah



dengan sepenuh cinta. Ibadah memerlukan pengorbanan, namun pengorbanan untuk suatu idealisme adalah kebahagiaan, dan pengorbanan yang didorong oleh rasa cinta adalah suka cita.

## **6. Kerja Adalah Seni. Saya Bekerja Cerdas Penuh Kreativitas**

Bekerja adalah seni. Etos seni berarti karya dipahami dan dihayati sebagai aktivitas seni yang kreatif. Etos seni adalah gambaran dari pengalaman artistik kita, yaitu ekspresi moralitas dan keyakinan kita pada ekspresi estetika yang berwujud karya, yang pada akhirnya akan memperkuat kompetensi moralitas dan keyakinan kita, dan dengan demikian menjadikan insan kamil di bumi Tuhan. Pekerjaan yang dilakukan dengan paradigma artistik tidak hanya memuaskan keinginan jiwa kita, tetapi juga mengembangkan bakat seni itu sendiri yang membuat kita penuh dengan ide orisinal, ide baru, dan ide inovatif. Akibatnya, orang lain, pelanggan atau pengguna akan menyukai hasil pekerjaan kita. Seni adalah sarana untuk mengekspresikan jiwa manusia, mencerminkan realitas kehidupan yang dianggap sebagai pengalaman batin. Seni adalah segala bentuk keindahan dari dorongan jiwa manusia. Seni memamerkan cita rasa yang tinggi, yang dapat memperkenalkan kesadaran dan kearifan baru kepada masyarakat, sehingga kita akan lebih berbudaya dan beradab. Dari kemampuan kita berpikir secara tertib, sistematis dan konseptual, memecahkan masalah secara kreatif, menemukan solusi secara imajinatif, menjadi inovatif dalam menerapkan solusi tersebut dan menjadi cemerlang saat menjualnya, dapat membuktikan bahwa sebuah pekerjaan yang diresapi sebagai seni sudah jelas.

## **7. Kerja Adalah Kehormatan. Bekerja Tekun Penuh Keunggulan**

Bekerja adalah suatu kehormatan, karena bekerja dengan kemampuan sendiri adalah kebajikan sosial, dimana kita dianggap sebagai orang yang produktif dan berkontribusi. Mengejar kehormatan adalah salah satu motivasi terkuat dalam struktur hati manusia, dan itu juga merupakan ekspresi langsung terbaik dari spiritualitas kita. Rasa hormat yang sejati datang dari kepribadian yang tulus, akhlak yang mulia, akhlak yang terpuji, hati yang bersih, hati nurani yang jernih, budi pekerti yang luhur, karya yang sangat baik, kinerja yang luar biasa, dan kualitas yang mumpuni. Dalam bekerja, kehormatan berarti prestasi yang luar biasa, karena prestasi yang tinggi akan membangkitkan rasa hormat masyarakat.

## **8. Kerja Adalah Pelayanan. Bekerja Tekun Penuh Kerendahan Hati**

Tak peduli apa pun pekerjaan kita, sesungguhnya kerja adalah untuk melayani. Secara sosial pelayanan adalah yang mulia, karena itu hakikat pekerjaan kita pun mulia dan sebagai makhluk pekerja kita semua adalah insan yang mulia. Etos pelayanan dengan sikap altruistik dan idealis tidak hanya sangat penting, bukan hanya strategi sukses yang nyata, tetapi juga langkah utama humanisasi. Dengan pekerjaan sesungguhnya kita memuliakan Tuhan, bangsa, organisasi, perusahaan, dan keluarga kita.

### **2.4.2. Beberapa Hal yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Upaya pencapaian tujuan terbaik dalam pelaksanaan tugas yang dilaksanakan membutuhkan etos kerja yang tinggi agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi dengan tepat sesuai harapan setiap orang. Dalam komunitas kerja

yang terbatas dan lingkungan sosial yang lebih luas, yang tentunya bergantung pada sikap, perilaku dan nilai-nilai yang dianut individu dalam komunitas atau konteks sosialnya, etika profesional merupakan bagian penting dari kesuksesan manusia.

Sinamo (2015) berpendapat, ada beberapa hal yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

### 1. Sikap dan Perilaku

Sukses berasal dari sikap atau perilaku yang mencerminkan keyakinan, kebijaksanaan, antusiasme dan keberanian, kehormatan, dedikasi dan kesetiaan yang spesifik pada seseorang. Dari karakter seseorang dapat pula diasumsikan bagaimana etos kerja orang tersebut jika kelak akan bekerja pada suatu perusahaan atau menjadi wirausaha.

### 2. Kedisiplinan

Disiplin mencerminkan etos kerja. Disiplin dalam kerja terlihat dengan menghargainya pada jam kerja. Anda tidak bisa berkeliaran tanpa ijin apalagi meninggalkan pekerjaan. Melalui disiplin maka produktivitas akan meningkat. Langsung atau tidak, sikap ini akan mampu membangun loyalitas pada pekerjaan, meningkatkan konsistensi sebelum dan sesudah bekerja dan kemajuan pekerjaan.

### 3. Lingkungan

Lingkungan disini dapat diartikan faktor eksternal yang berperan besar dalam pembentukan karakter seseorang. Lingkungan disini dapat dijelaskan sebagai faktor eksternal yang berperan besar dalam pembentukan karakter seseorang. Dampak kondisi lingkungan masyarakat sangat penting, karena setiap

anggotanya sering berasosiasi. Melalui hubungan yang berkelanjutan ini, disadari atau tidak, peran-peran baru akan muncul dalam diri individu.

## **2.5. Kinerja**

### **2.5.1. Pengertian dan Penilaian Kinerja**

Beberapa ahli mengklaim bahwa kinerja adalah :

1. Mathis dan Jackson (2012), sistem kinerja pegawai mencoba mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Rivai dan Fawzi (2011), Kinerja adalah capaian hasil kerja oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.
3. Sedarmayanti (2012), Alat ukur kinerja merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kinerja individu pegawai, antara lain:
  - a. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya termasuk kualitas dan kuantitas kerja.
  - b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Keahlian tersebut dapat berupa kerjasama, komunikasi, inisiatif dan bentuk lainnya.

- c. Perilaku, sikap dan perilaku karyawan melekat satu sama lain dan diaplikasikan dalam pelaksanaan tugasnya. Pengertian perilaku disini juga termasuk kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan adalah aspek kemampuan manajemen dan seni mempengaruhi orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan (termasuk pengambilan keputusan dan prioritas) dengan tepat dan cepat.

Berdasarkan pandangan ketiga orang ahli tersebut di atas, saya mengatakan bahwa dalam penelitian ini kinerja adalah aktivitas pegawai terkait dengan lima indikator yang tercantum dalam operasional variabel penelitian, yang digunakan sebagai dasar dari dua puluh kuesioner yang diajukan dalam penelitian.

### **2.5.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan alat yang manfaatnya dapat digunakan tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja pegawai, tetapi juga untuk melatih dan memotivasi pegawai. Evaluasi ini juga akan berdampak positif dan semangat bagi pegawai untuk meningkatkan kreativitas dan menciptakan kinerja terbaik.

Pendapat Wibowo (2012), Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus dapat diidentifikasi sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.

Menurut Sedarmayanti (2012), tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tentukan keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan ketenagakerjaan terutama untuk perbaikan kondisi kerja, peningkatan kualitas dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar untuk pengembangan dan pemanfaatan pegawai yang terbaik, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terjalinnya hubungan yang sehat dan saling menguntungkan antara atasan dan bawahan.
5. Memahami keadaan organisasi secara keseluruhan dari bidang ketenagakerjaan khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Setiap pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat mendorong perkembangan mereka sendiri. Bagi atasan penilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
7. Hasil evaluasi kerja dapat dimanfaatkan untuk penelitian dan pengembangan di bidang ketenagakerjaan.

Menurut Rivai dan Fawzi (2011), evaluasi kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Posisi tawar yang memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang obyektif dan wajar dengan serikat pekerja atau secara langsung dengan karyawan.

2. Peningkatan kinerja, berupa kegiatan memperbaiki atau meningkatkan kinerja, memberikan umpan balik atas hasil kerja karyawan, manajer dan tenaga ahli.
3. Penyesuaian gaji, evaluasi kinerja dapat membantu pengambil keputusan melakukan penyesuaian gaji untuk menentukan siapa yang perlu dinaikkan gaji, bonus dan kompensasi lainnya.
4. Keputusan penempatan, bantuan dalam promosi, keputusan penempatan, transfer dan penurunan pangkat biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau kinerja yang diharapkan.

### **2.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Dessler (2013), penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian kinerja untuk tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

Mangkuprawira (2012), menyatakan bahwa, Penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut juga memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Ketrampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat

penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.



## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Pendekatan manajemen sumber daya manusia khususnya pengembangan karir pegawai tidak mempunyai pengaruh yang sama bagi masing-masing pegawai, tergantung pada situasi mereka dan apakah hasil yang ditimbulkan oleh perubahan itu langsung terasa menguntungkan pegawai atau tidak sekalipun terlihat adanya berbagai peluang untuk mengembangkan karir. Biasanya pada taraf tertentu pegawai masih merasakan keraguan, kecemasan dan bahkan pada taraf tingkat ketidakpercayaan diri.

Sedarmayanti (2012), mengemukakan, Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut UU No.43/1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Dimana tujuannya adalah untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan berdaya guna dan berhasil guna dengan dukungan pegawai yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam hal ini, kinerja mengacu pada performa karyawan yang diukur dengan standar atau tolok ukur perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja dipertegas oleh Maier (dalam As'ad, 2013), menambahkan: Sebagai keberhasilan seseorang di dalam menyelesaikan pekerjaannya. Secara umum, orang-orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia percaya bahwa evaluasi ini merupakan bagian penting dari keseluruhan proses kerja karyawan. Ini juga penting untuk perusahaan tempat karyawan bekerja. Bagi karyawan, penilaian ini dapat digunakan sebagai umpan balik atas berbagai hal (seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi), yang pada akhirnya membantu dalam menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier.

Bagi organisasi atau perusahaan itu sendiri, hasil kinerja ini berperan sangat penting, dalam menentukan berbagai hal (seperti penentuan rencana pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, rencana pengenalan, penempatan, promosi, sistem penghargaan dan berbagai persyaratan) serta aspek lain dari proses manajemen, sumber daya manusia yang efektif.

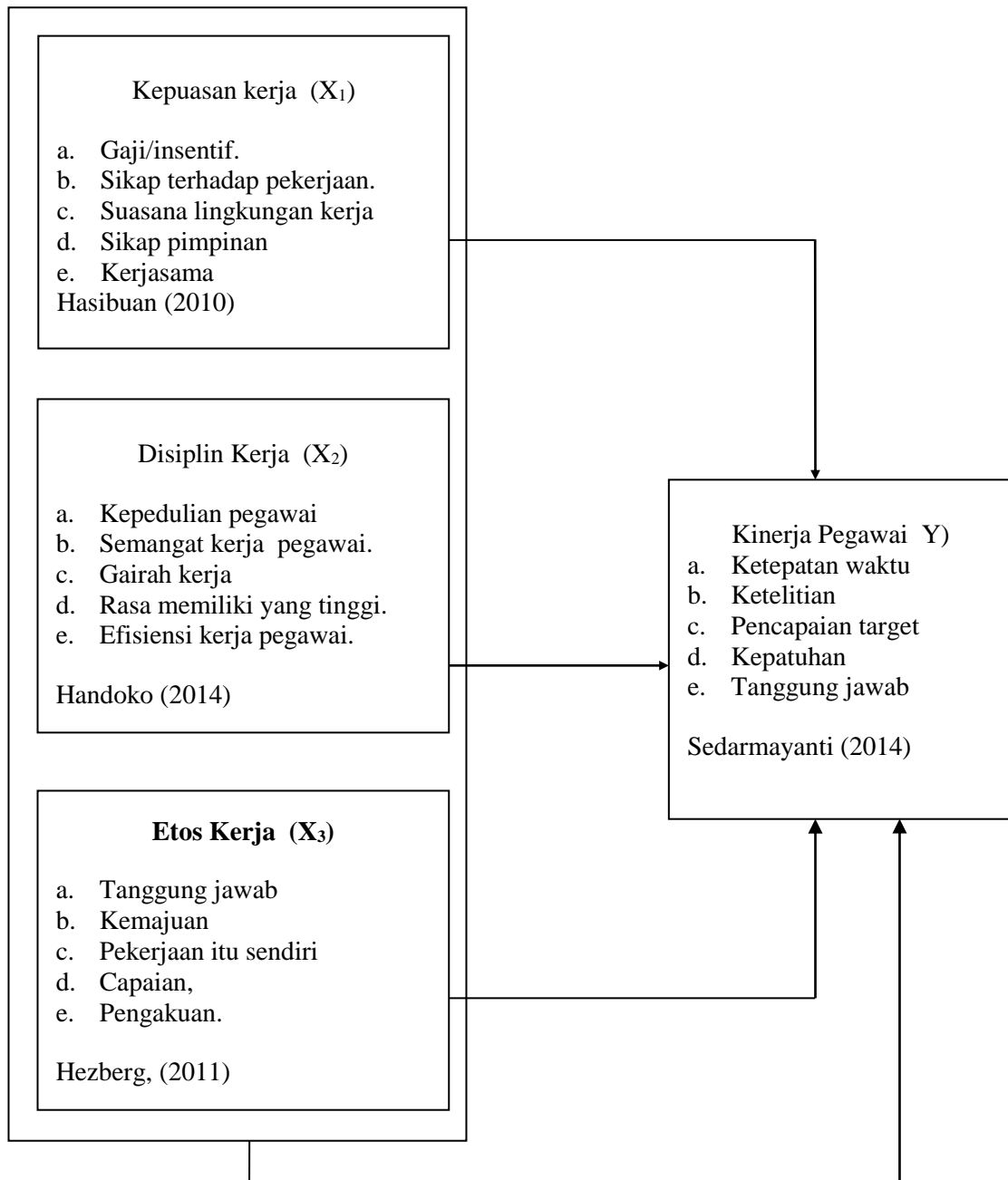
Robbins (2010) menyatakan, kepuasan kerja merupakan perilaku individu terhadap pekerjaan. Organisasi yang karyawannya puas di tempat kerja seringkali lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang puas di tempat kerja. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan respon yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan kombinasi dari kepuasan kognitif dan afektif individu di perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang

positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada mood kerja mereka. Perasaan positif atau emosi positif menunjukkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang diperoleh dari evaluasi logis dan rasional terhadap kondisi, peluang, dan / atau "out come".

Hasibuan (2013), menyatakan minimnya disiplin di kalangan karyawan tersebut mungkin disebabkan karena kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin sebagai penunjang kelancaran pekerjaan. Pada saat yang sama, kesadaran diri berarti bahwa seseorang secara sukarela mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya. Dari segi disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku disiplin kerja, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, kompensasi, keadilan, penghargaan, hukuman, ketegasan dan hubungan interpersonal.

Merujuk Sastrohadiwiryono (2013), Pegawai yang disiplin adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki.

Berasumsikan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;



Gambar 3.1.

## Kerangka Konsep Penelitian

### **3.2. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Diduga bahwa variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Diduga bahwa variabel kepuasan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

- a. Variabel bebas /independen (X)
  1. Kepuasan kerja ( $X_1$ ) adalah keadaan emosi yang menyenangkan yang dirasakan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan optimal.

Indikatornya yaitu :

- a. Pemberian gaji/insentif.
  - b. Sikap karyawan terhadap pekerjaan.
  - c. Suasana lingkungan kerja yang mendukung.
  - d. Sikap pimpinan terhadap bawahan.
  - e. Kerjasama dengan sesama rekan kerja.
2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah kesadaran/sikap pegawai terhadap aturan dengan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya.

Indikatornya adalah :

- a. Kepedulian pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.
  - b. Semangat kerja tinggi pegawai.
  - c. Tingginya gairah kerja pegawai .
  - d. Berkembangnya rasa memiliki yang tinggi.
  - e. Meningkatnya efisiensi kerja pegawai.
3. Etos kerja ( $X_3$ ) adalah sikap yang melekat dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu.

Indikator yang digunakan adalah

- a. Tanggung jawab
- b. Kemajuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Capaian,

e. Pengakuan.

b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Yang dimaksud kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikatornya, yaitu :

- a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Ketelitian dalam bekerja.
- c. Pencapaian target dalam bekerja.
- d. Kepatuhan pada perintah pimpinan.
- e. Tanggung jawab dalam bekerja

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian dilakukan mulai



bulan Agustus 2020 sampai September 2020.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu wilayah yang tergeneralisasi, terdiri dari topik atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 41 orang pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

#### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

##### **a. Data primer**

Data diperoleh langsung dari narasumber yang dipilih di lokasi penelitian.

Data primer didapatkan dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

#### **4.5. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknologi yang digunakan adalah angket atau kuesioner, dan metode pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan dapat menjawab daftar pertanyaan tersebut. Kemudian beri skor jawaban pada skala *likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknologi pengumpulan data melalui pengkajian, membaca dan meneliti berbagai buku, terbitan berkala dan informasi terkait penelitian dari Internet.

#### **4.6. Instrumen Penelitian**

##### **4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang

dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ancok dan Singarimbun (2014), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Kuesioner penelitian ini terbentuk dari empat konsep teoritis. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valida tau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2013), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2013), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang

berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.6.2. Uji Asumsi Dasar**

##### a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Melakukan tes ini merupakan prasyarat untuk menganalisis independent sample t-test dan ANOVA.

##### b. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier atau tidak secara signifikan antara dua variabel.

##### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.6.3. Uji Asumsi Klasik**

##### a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### **4.7. Skala Pengukuran Variabel**

Skala yang digunakan adalah skala likert, yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pandangan seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. (Sugiyono, 2013). Untuk melakukan analisis penelitian secara kuantitatif, peneliti menggunakan skala 1 sampai dengan 5 dengan memberikan responden 5 alternatif jawaban. Alternatif jawaban sangat setuju (SS) dengan skor 5, setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### **4.8. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang

ditunjukkan oleh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Etos kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan etos kerja (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepuasan kerja (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan etos kerja (X<sub>3</sub>), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan, maka dilakukan uji F.

#### **a. Pengujian hipotesis pertama,**

Hipotesis akan diuji berdasarkan analisis yang dihasilkan oleh model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti secara parsial, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti secara parsial, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Jika nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n - 1)$ , (Ghozali, 2011)

#### **b. Pengujian hipotesis kedua**

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel dependen.

Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(k)$  dan  $(n - k - 1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen selanjutnya nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}}$$

Dimana :

$R^2 = R$  Square

n = Jumlah Data

k = Jumlah variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , (Ghozali, 2011)

- a) Jika F hitung  $> F$  tabel atau Sig. F  $< 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung  $<$  atau Sig.F  $> 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

### **c. Pengujian hipotesis ketiga**

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen. Jika koefisien regresi (R) suatu variabel lebih besar dari variabel independen lainnya, maka variabel ini merupakan variabel terpenting yang mempengaruhi variabel dependen. (Ghozali, 2011).



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Kabupaten Kepulauan Selayar adalah sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten Kepulauan Selayar adalah Kota Benteng. Kabupaten ini memiliki luas sebesar 10.503,69 km<sup>2</sup> (wilayah daratan dan lautan) dan berpenduduk sebanyak ± 134.000 jiwa. Kabupaten Kepulauan Selayar terdiri dari 11 Kecamatan dengan 2 sub area wilayah pemerintahan yaitu wilayah daratan yang meliputi kecamatan Benteng, Bontoharu, Bontomanai, Buki, Bontomatene, dan Bontosikuyu serta wilayah kepulauan yang meliputi kecamatan Pasimasunggu, Pasimasunggu Timur, Takabonerate, Pasimarannu, dan Pasilambena.

Kabupaten Kepulauan Selayar terletak antara 5°42' - 7°35' Lintang Selatan dan 120°15' - 122°30' Bujur Timur yang berbatasan dengan Kabupaten Bulukumba di sebelah Utara, Laut Flores sebelah Timur, Laut Flores dan Selat Makassar sebelah Barat dan Propinsi Nusa Tenggara Timur di sebelah Selatan.

Dulu, Kabupaten Kepulauan Selayar pernah menjadi jalur perdagangan menuju pusat rempah-rempah di Maluku. Di Pulau Selayar, para pedagang berhenti untuk mengisi bahan bakar sembari menunggu puncak musim berlayar. Dari aktivitas pelayaran ini pula muncul nama Selayar. Nama Selayar berasal dari

kata cedayaya (Bahasa Sanskerta) yang berarti satu layar, karena konon banyak perahu satu layar yang singgah di pulau ini. Kata cedayaya telah diabadikan namanya dalam Kitab Negarakertagama karangan Empu Prapanca pada abad 14. Ditulis bahwa pada pertengahan abad 14, ketika Majapahit dipimpin oleh Hayam Wuruk yang bergelar Rajasanegara, Selayar digolongkan dalam Nusantara, yaitu pulau-pulau lain di luar Jawa yang berada di bawah kekuasaan Majapahit. Ini berarti bahwa armada Gajah Mada atau Laksamana Nala pernah singgah di pulau ini.

Selain nama Selayar, pulau ini dinamakan pula dengan nama Tana Doang yang berarti tanah tempat berdoa. Di masa lalu, Pulau Selayar menjadi tempat berdoa bagi para pelaut yang hendak melanjutkan perjalanan baik ke barat maupun ke timur untuk keselamatan pelayaran mereka. Dalam kitab hukum pelayaran dan perdagangan Amanna Gappa (abad 17), Selayar disebut sebagai salah satu daerah tujuan niaga karena letaknya yang strategis sebagai tempat transit baik untuk pelayaran menuju ke timur dan ke barat. Disebutkan dalam naskah itu bahwa bagi orang yang berlayar dari Makassar ke Selayar, Malaka, dan Johor, sewanya 6 rial dari tiap seratus orang.

Belanda mulai memerintah Selayar pada tahun 1739. Selayar ditetapkan sebagai sebuah keresidenan dimana residen pertamanya adalah W. Coutsier (menjabat dari 1739-1743). Berturut-turut kemudian Selayar diperintah oleh orang Belanda sebanyak 87 residen atau yang setara dengan residen seperti Asisten Resident, Gesagherbber, WD Resident, atau Controleur. Barulah Kepala pemerintahan ke 88 dijabat oleh orang Selayar, yakni Moehammad Oepoe Patta

Boendoe. Saat itu telah masuk penjajahan Jepang sehingga jabatan residen telah berganti menjadi Guntjo Sodai, pada tahun 1942. Di zaman Kolonial Belanda, jabatan pemerintahan di bawah keresidenan adalah Regenschappen. Regenschappen saat itu adalah wilayah setingkat kecamatan yang dikepalai oleh pribumi bergelar "Opu". Dan kalau memang demikian, maka setidaknya ada sepuluh Regenschappen di Selayar kala itu, antara lain: Regenschappen Gantarang, Regenschappen Tanete, Regenschappen Buki, Regenschappen Laiyolo, Regenschappen Barang-Barang dan Regenschappen Bontobangun. Di bawah Regenschappen ada kepala pemerintahan dengan gelar Opu Lolo, Balegau dan Gallarang. Pada tanggal 29 November 1945 (19 Hari setelah Insiden Hotel Yamato di Surabaya) pukul 06.45 sekumpulan pemuda dari beberapa kelompok dengan jumlah sekitar 200 orang yang dipimpin oleh seorang pemuda bekas Heiho bernama Rauf Rahman memasuki kantor polisi kolonial (sekarang kantor PD. Berdikari). Para pemuda ini mengambil alih kekuasaan dari tangan Belanda yang di kemudian hari tanggal ini dijadikan tanggal Hari Jadi Kabupaten Kepulauan Selayar. Tahun Hari Jadi diambil dari tahun masuknya Agama Islam di Kabupaten Kepulauan Selayar yang dibawa oleh Datuk Ribandang, yang ditandai dengan masuk Islamnya Raja Gantarang, Pangali Patta Radja, yang kemudian bernama Sultan Alauddin, pemberian Datuk Ribandang. Peristiwa itu terjadi pada tahun 1605, sehingga ditetapkan Hari Jadi Kabupaten Kepulauan Selayar adalah 29 November 1605.

Kabupaten Selayar yang merupakan salah satu Kabupaten dalam wilayah Provinsi Sulawesi Selatan, terbentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 29

Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822). Yang kemudian berubah nama menjadi Kabupaten Kepulauan Selayar berdasarkan PP. No. 59 Tahun 2008.

Visi Kabupaten Kepulauan Selayar adalah Terwujudnya Masyarakat Maritim Yang Sejahtera Berbasis Nilai Keagamaan dan Budaya

Sedangkan misi Kabupaten Kepulauan Selayar adalah :

1. Mewujudkan nilai keagamaan sebagai sumber inspirasi dan basis nilai utama dalam pembangunan secara terencana, menyeluruh dan berkelanjutan;
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik melalui pendekatan aspiratif, partisipatif dan transparan;
3. Mewujudkan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat;
4. Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur dan peningkatan investasi swasta di sektor perikanan, kelautan dan pariwisata;
5. Mewujudkan pengelolaan potensi sumber daya alam sesuai keunggulan komparatif dan kompetitif daerah;
6. Mewujudkan peningkatan produktifitas dan daya saing daerah serta sentra pertumbuhan di sektor agrobisnis dan agromaritim yang berbasis pada ekonomi kerakyatan;
7. Mewujudkan pelestarian tradisi dan kearifan lokal melalui strategi kebudayaan.

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Selayar

Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Badan dipimpin oleh Kepala Badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan Organisasi Badan, terdiri atas:

### **1. Kepala Badan**

Kepala Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Badan menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis fungsi bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Uraian tugas Kepala Badan, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- g. mengumpulkan bahan pelaksanaan ujian Dinas dan pemberian penghargaan dan tanda jasa;
- h. menyelenggarakan administrasi kepegawaian;
- i. mengumpulkan dan mengolah data serta menyiapkan bahan penyusunan program dan petunjuk teknis pembinaan dan pengembangan karir pegawai serta penyelenggaraan pendidikan dan latihan;
- j. menyelenggarakan dan mengolah mutasi dan tata usaha kepegawaian serta analisa jabatan;
- k. menyiapkan dan melaksanakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil Daerah;
- l. menyiapkan dan menetapkan norma pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;

- m. menyiapkan dan menetapkan gaji, tunjangan dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- n. menyiapkan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan penjurangan dan kurikulum pendidikan pelatihan teknis dan fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- o. menyiapkan dan menetapkan Pendidikan Pelatihan Kader, sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan;
- p. menyelenggarakan administrasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Daerah secara umum;
- q. mengelola arsip dan dokumen kepegawaian serta Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian Daerah;
- r. menyiapkan informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara;
- s. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Badan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- t. menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

## **2. Sekretariat**

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum,

dan keuangan dalam lingkungan Badan. Dalam melaksanakan tugas, Sekretaris melaksanakan fungsi:

- a. pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Badan;
- b. pengoordinasian penyusunan program, pelaporan dan hukum;
- c. pengoordinasian urusan umum dan kepegawaian;
- d. pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Uraian tugas Sekretaris, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
  - b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
  - c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
  - d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
  - e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
  - f. menyusun program unit berdasarkan pedoman sebagai acuan pelaksanaan tugas;
2. melaksanakan tugas pengelolaan administrasi di bidang kesekretariatan berdasarkan pedoman Dalam peningkatan pelayanan;
  3. melaksanakan tugas di bidang kepegawaian berdasarkan petunjuk Dalam tertibnya penataan administrasi kepegawaian unit;



4. melaksanakan tugas pengelolaan administrasi keuangan berdasarkan Rencana Anggaran Satuan Kerja/Dokumen Anggaran Satuan Kerja Dalam tertibnya administrasi keuangan;
5. mengoordinasikan pelaksanaan tugas dengan kepala bidang melalui rapat/pertemuan Dalam penyatuan pendapat;
6. menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
7. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Sekretariat, meliputi:

- a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b. Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan; dan
- c. Sub Bagian Keuangan.

### **3. Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian**

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengadaan dan informasi kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengadaan dan informasi kepegawaian;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pengadaan dan informasi kepegawaian;

- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang bidang pengadaan dan informasi kepegawaian;
- d. pelaksanaan administrasi fungsi penunjang bidang pengadaan dan informasi kepegawaian; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Uraian tugas Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. menyusun rencana kegiatan pengolahan data, penyusunan formasi dan informasi kepegawaian sesuai kebutuhan dalam menjadi program unit;
- g. menyusun kebijakan teknis pengelolaan data dan informasi kepegawaian;
- h. menghimpun data kepegawaian yang komprehensif dalam mengetahui gambaran keadaan PNS secara keseluruhan;
- i. melaksanakan pemutakhiran dan/atau aktualisasi data serta informasi secara aktual dan faktual;
- j. mengelolah dan memelihara arsip kepegawaian;

- k. melaksanakan penyajian dan pertukaran informasi kepegawaian;
- l. menyusun formasi pegawai;
- m. melaksanakan pengadaan dan seleksi Aparatur Sipil Negara;
- n. menyiapkan dan memproses bahan Kartu Pegawai, Kartu Istri, dan Kartu Suami Pegawai Negeri Sipil;
- o. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- p. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pengadaan dan Informasi Kepegawaian, meliputi:

- a. Sub Bidang Formasi dan Pengadaan;
- b. Sub Bidang Data dan Informasi Kepegawaian; dan
- c. Sub Bidang Pengelolaan Dokumen dan Arsip Kepegawaian.

#### **4. Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai**

Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang disiplin dan kesejahteraan pegawai. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan pegawai mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang disiplin dan kesejahteraan pegawai;

- b. pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang disiplin dan kesejahteraan pegawai;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang bidang disiplin dan kesejahteraan pegawai;
- d. pelaksanaan administrasi fungsi penunjang bidang disiplin dan kesejahteraan pegawai; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Uraian tugas Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. menyusun kebijakan teknis bidang pembinaan disiplin, kinerja dan kesejahteraan serta penghargaan pegawai sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas;
- f. mengumpulkan data dan informasi guna menyusun rencana program dan kegiatan bagi penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil, peningkatan kinerja dan kesejahteraan serta pemberian penghargaan pegawai;

- g. melaksanakan sosialisasi ketentuan perundang-undangan yang berkenaan dengan pembinaan disiplin Pegawai Negeri Sipil, pengevaluasian dan monitoring terhadap pelaksanaannya;
- h. meneliti, mengkaji dan memberi telaahan kepada pimpinan mengenai penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- i. meneliti terhadap proses pelaksanaan cuti, pemilihan pegawai berprestasi, pengurusan satya lencana dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil ;
- j. melaksanakan pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan prosedur dan peraturan perundang-undangan;
- k. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Bidang Disiplin dan Kesejahteraan Pegawai dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- l. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

## **5. Bidang Pendidikan dan Pelatihan**

Bidang Pendidikan dan Pelatihan dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan;

- b. pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan;
- d. pelaksanaan administrasi fungsi penunjang bidang pendidikan dan pelatihan;  
dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Uraian tugas Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Pendidikan dan Pelatihan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Pendidikan dan Pelatihan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- c. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- d. melaksanakan penyusunan kebijakan teknis bidang pendidikan dan pelatihan prajabatan dan dalam jabatan (kepemimpinan/struktural, fungsional dan teknis), pengembangan Aparatur Sipil Negara serta peningkatan kompetensi Dalam kelancaran pelaksanaan tugas;
- e. mengumpulkan bahan, data dan informasi guna menyusun rencana program dan kegiatan baik diklat prajabatan dan dalam jabatan serta pengembangan dan peningkatan kompetensi pegawai;

- f. menyusun analisis kebutuhan diklat, pengembangan dan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- g. mengevaluasi penyelenggaraan diklat sesuai peraturan perundang-undangan;
- h. melaksanakan pemantauan dan monitoring penempatan pegawai yang telah mengikuti diklat;
- i. menyusun laporan pelaksanaan tugas Kepala Bidang Pendidikan dan Pelatihan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- j. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Pendidikan dan Latihan, meliputi:

- a. Sub Bidang Diklat Struktural dan Prajabatan;
- b. Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional; dan
- c. Sub Bidang Pengembangan dan Kompetensi Pegawai.

## **6. Bidang Mutasi dan Pensiun**

Bidang Mutasi dan Pensiun dipimpin oleh Kepala Bidang yang mempunyai tugas membantu Kepala Badan dalam mengoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang mutasi dan pensiun. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang mutasi dan pensiun;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang mutasi dan pensiun;

- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fungsi penunjang bidang mutasi dan pensiun;
- d. pelaksanaan administrasi fungsi penunjang bidang mutasi dan pensiun; dan
- e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Uraian tugas Kepala Bidang Mutasi dan Pensiun, meliputi:

- a. menyusun rencana kegiatan Bidang Mutasi dan Pensiun sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- c. memantau, mengawasi, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Bidang Mutasi dan Pensiun untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- f. mengumpulkan data jabatan sesuai tingkatannya dalam mengetahui gambaran keadaan Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun ;
- g. menyusun kebijakan teknis pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai sesuai kebutuhan sebagai dasar pelaksanaan tugas ;
- h. menganalisa data jabatan berdasarkan pola karir, prestasi kerja, penilaian dan tanggung jawab Dalam penetapan pengangkatan dalam jabatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil ;



- i. menyusun rencana kegiatan mutasi dan pensiun Pegawai Negeri Sipil sesuai kebutuhan Dalam menjadi program unit ;
- j. meneliti usulan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai jenis dan tingkatnya Dalam kesejahteraan pegawai;
- k. melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

Bidang Mutasi dan Pensiun Pegawai, meliputi:

- a. Sub Bidang Kepangkatan;
- b. Sub Bidang Jabatan dan Perpindahan; dan
- c. Sub Bidang Pensiun.

## **7. Jabatan Fungsional**

Jabatan fungsional adalah jabatan fungsional yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengangkatan jabatan fungsional pada Badan dilaksanakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan formasi, serta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas Staf adalah menjabarkan tugas Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi dalam bentuk Daftar Uraian Tugas yang akan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Badan.

### **5.1.2. Karakteristik Responden**

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 orang responden pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 41 orang

responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 21 orang atau 51,2 persen dan sisanya sebanyak 20 orang atau sekitar 48,8 persen yang berjenis kelamin Laki-laki.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.1 : Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	20	48,8
2.	Perempuan	21	51,2
	Total	41	100,00

Sumber : Data Diolah, 2020

Tabel berikut akan menunjukkan distribusi responden menurut kelompok usia pada pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 5.2 : Distribusi responden menurut kelompok usia

No	Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	6	14,6
2.	35 – 40	9	22,0
3.	41 – 45	11	26,8
4.	46 – 50	11	26,8
5.	> 50	4	9,8
	Total	41	100,00

Sumber : Data Diolah, 2020

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok usia yang paling banyak adalah antara usia 46 - 50 tahun dengan jumlah 11 orang responden atau sekitar 26,8 persen, sedangkan kelompok usia yang paling sedikit jumlahnya yaitu usia diatas 50 tahun yang hanya berjumlah 4 orang atau 9,8 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut usia maka usia termuda adalah 24 tahun dan usia tertua adalah 55 tahun. Distribusi responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Distribusi responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	5	12,2
2.	10 – 15	11	26,8
3.	16 – 20	17	41,5
4.	21 – 25	8	19,5
	Total	41	100,00

Sumber : Data Diolah, 2020

Apabila ditilik dari masa kerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 17 orang responden atau 41,5 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 5 orang responden atau 12,2 persen saja adalah dibawah 10 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi konkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja)

#### 1. Kepuasan kerja ( $X_1$ )

Gambaran distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Semua pegawai bekerja dan menerima gaji/insentif berdasarkan peraturan yang ada	0	0	0	0	0	0	14	34,1	27	65,9
2.	Semua pegawai bekerja dengan sikap terhadap pekerjaan dan fokus pada pencapaian tujuan	0	0	0	0	1	2,4	20	48,8	20	48,8
3.	Semua pegawai bekerja dalam suasana lingkungan kerja yang menyenangkan	0	0	0	0	17	41,5	10	24,4	14	34,1
4.	Sikap pimpinan mendukung pelaksanaan penyelesaian tugas pekerjaan para pegawai	0	0	0	0	0	0	28	68,3	13	31,7
5.	Pimpinan dan pegawai membangun lingkungan kerjasama tim yang baik	0	0	0	0	0	0	30	73,2	11	26,8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Menurut Tabel 5.4, elemen dari item empiris pertama semua pegawai bekerja dan menerima gaji/insentif berdasarkan peraturan yang ada, dimana 65,9% responden sangat setuju, 34,1% responden setuju, kemudian 0% responden ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item empiris kedua adalah semua pegawai bekerja dengan sikap terhadap pekerjaan dan fokus pada pencapaian tujuan, dimana 48,8% responden sangat setuju, 48,8% responden setuju, kemudian 2,4% responden ragu-ragu, dan 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga yaitu semua pegawai bekerja dalam suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, dimana 34,1% responden menyatakan sangat setuju, 24,4% responden menyatakan setuju, kemudian 41,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Sikap pimpinan mendukung pelaksanaan penyelesaian tugas pekerjaan para pegawai, dimana 31,7% responden sangat setuju, 68,3% responden setuju, kemudian 0% responden ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Menurut item empiris kelima pimpinan dan pegawai membangun lingkungan kerjasama tim yang baik., dimana 26,8% responden menyatakan sangat setuju, 73,2% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi disiplin kerja dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel disiplin kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemberian pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kepedulian pegawai dalam melaksanakan tugas	0	0	2	4,9	4	9,8	11	26,8	24	58,5
2.	Penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan pegawai sangat ditentukan oleh semangat kerja pegawai	0	0	0	0	1	2,4	25	61,0	15	36,6
3.	Pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh gairah kerja pegawai	0	0	0	0	1	2,4	24	58,5	16	39,0
4.	Semua pegawai bekerja dengan rasa memiliki yang tinggi	0	0	0	0	14	34,1	18	43,9	9	22,0
5.	Semua pegawai bekerja dengan mengedepankan prinsip efisiensi pegawai	0	0	5	12,2	4	9,8	23	56,1	9	22,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Seperti terlihat pada Tabel 5.5, unsur item empiris pertama berupa pemberian pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh kepedulian pegawai terhadap pelaksanaan tugasnya, dimana 58,5% responden menjawab

sangat setuju, 26,8% responden menjawab setuju, kemudian 9,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 4,9% menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Item empiris kedua adalah penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan pegawai sangat ditentukan oleh semangat kerja pegawai, dimana 36,6% responden menjawab sangat setuju, 61,0% responden menjawab setuju, kemudian 2,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Menurut item empiris ketiga pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh gairah kerja pegawai, dimana 39,0% responden menjawab sangat setuju, 58,5% responden menjawab setuju, kemudian 2,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk item empiris keempat berupa semua pegawai bekerja dengan rasa memiliki yang tinggi, dimana 22,0% responden menjawab sangat setuju, 43,9% responden menjawab setuju, kemudian 34,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk item empiris kelima yaitu semua pegawai bekerja dengan mengedepankan prinsip efisiensi pegawai, dimana 22,0% responden menjawab sangat setuju, 56,1% responden menjawab setuju, kemudian 9,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 12,2% menjawab tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.



### 3. Etos Kerja (X<sub>3</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi etos kerja dapat diurai dalam tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel etos kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Semua pegawai bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab	0	0	0	0	0	0	25	61,0	16	39,0
2.	Pegawai bekerja dengan mempertimbangkan tingkat kemajuan menuju prestasi kerja	0	0	0	0	8	19,5	17	41,5	16	39,0
3.	Tolak ukur toleransi pekerjaan tergantung pada pekerjaan itu sendiri	0	0	2	4,9	2	4,9	21	51,2	16	39,0
4.	Semua pegawai bekerja dengan capaian dan target berdasarkan visi misi lembaga	0	0	0	0	4	9,8	27	65,9	10	24,4
5.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan pengakuan atas capaian yang diraih pegawai	0	0	0	0	8	19,5	17	41,5	16	39,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6 elemen item empiris pertama semua karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, dimana 39,0% responden sangat

setuju, 61,0% responden setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya item empiris kedua, karyawan bekerja dengan mempertimbangkan tingkat kemajuan terhadap prestasi kerja, dimana 39,0% responden sangat setuju, 41,5% responden setuju, kemudian 19,5% responden menjawab ragu-ragu, dan 0% menyatakan tidak setuju. dan sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga yaitu tolak ukur toleransi pekerjaan tergantung kepada pekerjaan itu sendiri dimana 39,0% responden menyatakan sangat setuju, 51,2% responden menyatakan setuju, kemudian 4,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 4,9% menyatakan tidak setuju dan 0% sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Semua pegawai bekerja dengan capaian dan target berdasarkan visi misi lembaga, dimana 24,4% responden menyatakan sangat setuju, 65,9% responden menyatakan setuju, kemudian 9,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima sebagai Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan pengakuan atas capaian yang diraih pegawai, dimana 39,0% responden menyatakan sangat setuju, 41,5% responden menyatakan setuju, kemudian 19,5% responden menjawab ragu-ragu, sementara 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **4. Kinerja (Y)**

Indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Semua pegawai bekerja dengan memperhatikan ketepatan waktu	0	0	0	0	12	29,3	18	43,9	11	26,8
2.	Faktor ketelitian mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal	0	0	0	0	0	0	20	48,8	21	51,2
3.	Semua pegawai bekerja dengan pencapaian target berdasarkan visi misi	0	0	0	0	4	9,8	27	65,9	10	24,4
4.	Tingkat kepatuhan pegawai mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai sasarannya	0	0	0	0	1	2,4	20	48,8	20	48,8
5.	Optimalisasi pekerjaan sangat membutuhkan tanggungjawab yang besar dari pimpinan dan para pegawai	1	2,4	0	0	1	2,4	16	39,0	23	56,1

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Menurut Tabel 5.8., unsur item empiris pertama Semua pegawai bekerja dengan memperhatikan ketepatan waktu, dimana 26,8% responden menjawab sangat setuju, 43,9% responden menjawab setuju, kemudian 29,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk item empiris kedua Faktor ketelitian pegawai mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal dimana 51,2% responden menjawab sangat

setuju, 48,8% responden menjawab setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item empiris ketiga yaitu Semua pegawai bekerja dengan pencapaian target berdasarkan visi misi, dimana 24,4% responden menjawab sangat setuju, 65,9% responden menjawab setuju, kemudian 9,8% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Item empiris keempat Tingkat kepatuhan pegawai mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai sasarnya, dimana 48,8% responden menjawab sangat setuju, 48,8% responden menjawab setuju, kemudian 2,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Menurut item empiris kelima berupa Optimalisasi pekerjaan sangat membutuhkan tanggungjawab yang besar dari pimpinan dan para pegawai, dimana 56,1% responden menjawab sangat setuju, 39,0% responden menjawab setuju, kemudian 2,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan 2,4% sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan menghubungkan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis menurut Sugiyono (2001). Instrumen

dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis,. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.8 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,868	0,30	Valid
	2	0,824	0,30	Valid
	3	0,804	0,30	Valid
	4	0,847	0,30	Valid
	5	0,678	0,30	Valid
Variabel kepuasan kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,624	0,30	Valid
	2	0,705	0,30	Valid
	3	0,888	0,30	Valid
	4	0,845	0,30	Valid
	5	0,845	0,30	Valid
Variabel disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,776	0,30	Valid
	2	0,877	0,30	Valid
	3	0,852	0,30	Valid
	4	0,747	0,30	Valid
	5	0,903	0,30	Valid
Variabel etos kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,428	0,30	Valid
	2	0,933	0,30	Valid
	3	0,745	0,30	Valid
	4	0,844	0,30	Valid
	5	0,895	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2020

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Menurut metode ini, konsep reliabilitas adalah konsistensi antar item dalam instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai alpha dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9 : Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,846	Reliabel
Kepuasan kerja (X <sub>1</sub> )	0,821	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	0,868	Reliabel
Etos kerja (X <sub>3</sub> )	0,839	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa dengan menggunakan Cronbach's Alpha reliability > 0,60 (Zeithaml Berry), koefisien reliabilitas dapat diterima. Hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasilnya lebih besar dari 60% (> 60%), sehingga pengukurannya reliabel.

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

#### 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor) yang diolah dengan alat program analisis data SPSS ver. 23, dimana nilai VIF dari masing-masing variabel independen antara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.10. Nilai VIF masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 5.10 : Hasil uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

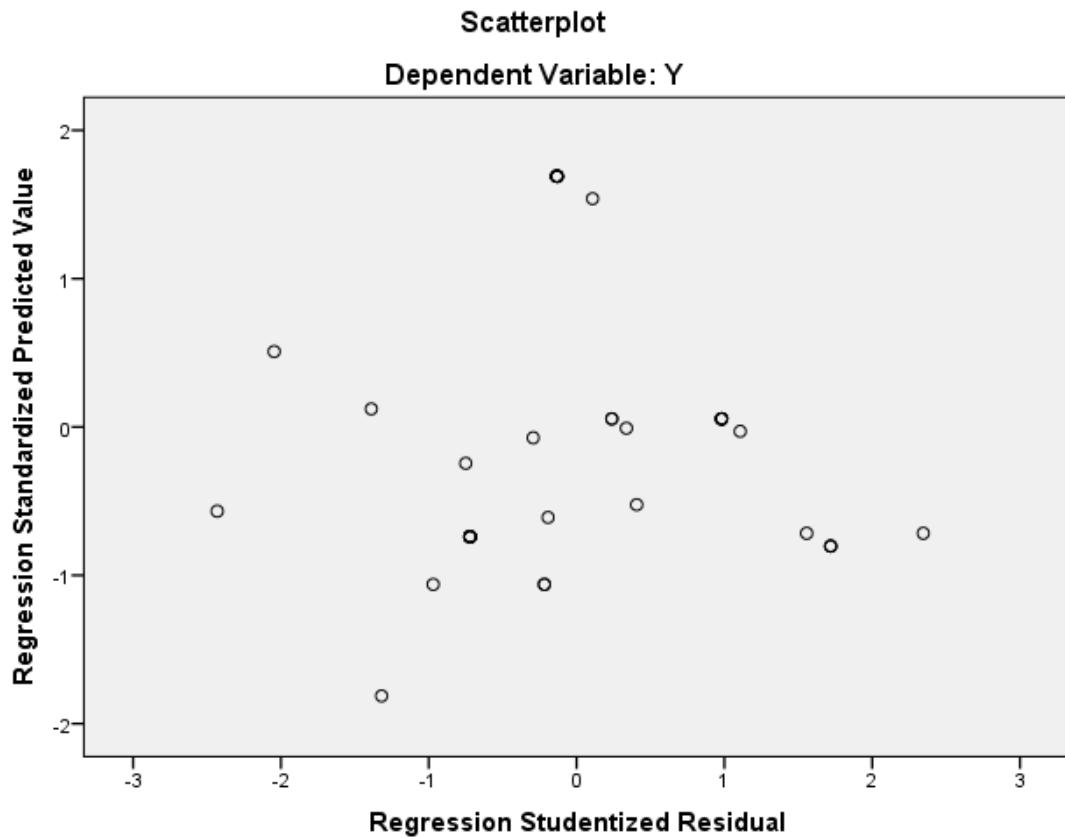
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

#### 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan memiliki heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 22 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu

garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Pada penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditunjukkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.



### 3. Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi antar observasi dalam satu variabel (Nachrowi djalal dan Hardius usman:2006). Korelasi ini terjadi antar waktu atau individu. Umumnya kasus autokorelasi banyak terjadi pada data time series, artinya kondisi sekarang dipengaruhi waktu lalu. Oleh karena itu, dalam analisis data time series, masalah autokorelasi menjadi pusat perhatian.

Autokorelasi adalah kondisi dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson pada penelitian ini mendekati 2 (dua) maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,490 sehingga penelitian ini dapat dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.11 : Hasil uji autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.692	1.403	1.490

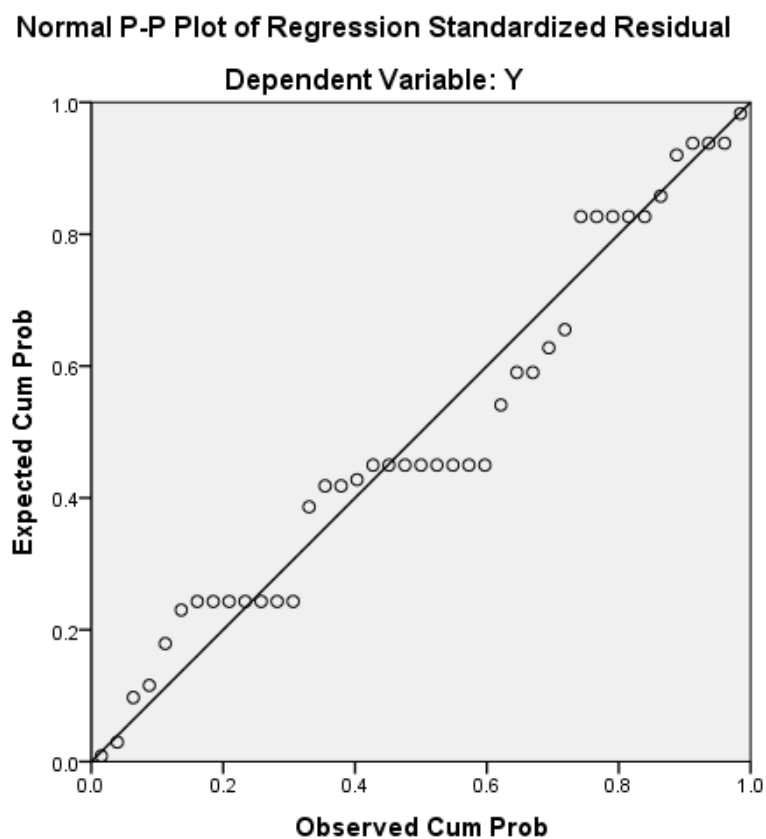
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

#### 4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini terlihat bahwa uji normalitas menunjukkan sifat normal dengan menampilkan grafik probabilitas yang membentuk pola garis lurus, seperti pada Gambar 5.2 berikut ini. :



Sumber : Data Diolah, 2020

Gambar 5.2 : Uji normalitas

### 5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Etos kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub>= Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.12 : Hasil perhitungan regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 1,023 + 0,369X_1 + 0,276X_2 + 0,321X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta yang diperoleh dari rumus regresi linier berganda di atas adalah 1,023 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai nilai sebesar 1,023.
2. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,369 yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,369 sehingga jika skor kepuasan kerja meningkat 1 poin, diikuti peningkatan skor kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,369 poin.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,276 berarti ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,276 sehingga apabila skor disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,276 poin.
4. Nilai koefisien regresi etos kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,321 yang berarti etika profesi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,321 sehingga jika skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 0,321 poin.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 23., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

##### **1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian,

Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar 2,593 dengan tingkat signifikan sebesar 0,014.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 37$ . yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,593. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 yang berarti variable kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 2,924 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 37$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,593 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 yang berarti variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh etos kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_3 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.



b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel etos kerja sebesar 2,460 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 37$  yang ditentukan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026.

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,460 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 yang berarti variabel etos kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 2,026$
- Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,026$
- Variabel etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,026$

## 2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan

terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18hipotes27	3	61.076	31.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.870	37	1.969		
	Total	256.098	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2020

Menurut hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang disebutkan pada tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a) Mengajukan Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_a : b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Hitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 31,011 dengan signifikan 0,000.

c) Menetapkan kriteria penerimaan

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau interval keyakinan 95% ( $df (n-k-1) = 37$ ), dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,86$ .

d) Menandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Berdasarkan output (Tabel 5.14) nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,011, artinya variabel independen/bebas (X) yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dikatakan signifikan karena pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 31,011 > F_{tabel} = 2,86$  atau dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta digunakan untuk menguji variabel-variabel independen/ bebas (X) yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel independen/ terikat (Y) dengan menampilkan variabel yang mempunyai koefisien beta terstandarisasi tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta terstandarisasi dapat diketahui bahwa diantara variabel yang terdiri dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel Etos Kerja ( $X_3$ ).

Penelitian ini juga menemukan bahwa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R-square) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini. :

Tabel 5.16 : Hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.692	1.403	1.490

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,715 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **5.2. Pembahasan**

### **5.2.1. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,593. lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kepuasan kerja merupakan sikap dalam diri seorang pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan merupakan kecenderungan perilaku pegawai dalam mengaplikasikan seluruh kemampuan kerja pegawai melalui sikap dan kondisi dalam bekerja demi mencapai tujuan akhir suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator penghargaan yang diberikan pemimpin atas prestasi yang dicapai menjadi indikator terbesar yang dalam faktor kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki motivasi yang besar dalam bekerja karena apresiasi

yang diberikan pimpinan atas kinerja mereka sangat baik. Pegawai pun menjadi puas atas apresiasi tersebut.

Hasil penelitian relevan dengan penelitian Listianto (2012), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). Jumlah populasi sebagai responden sebanyak 365 orang pegawai, sampel penelitian ditetapkan 120 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *eksplanatory* (penjelasan) karena bermaksud untuk menjelaskan variabel-variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yakni motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial masing-masing variabel motivasi, kepuasan kerja, dan variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan output (Tabel 5.16)  $t_{hitung}$  sebesar 2,924 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki kesadaran akan

peraturan di dalam organisasi, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Sugiman (2011) membahas tentang “Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini menggunakan metode survei, dan alat pengumpulan datanya adalah kuesioner dengan metode sensus dengan 38 responden. Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan dilakukan dengan program komputer SPSS for Windows. Dalam penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Untuk memperhatikan prestasi kerja karyawan, maka perlu adanya disiplin kerja, dengan tidak mengabaikan kepemimpinan, motivasi kerja, sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerjanya..

### 3. Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output (Tabel 5.16) diketahui  $t_{hitung}$  sebesar 2,460  $1 > t_{tabel}$  sebesar 2,026 sehingga dapat disimpulkan variabel etos kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pada Etos kerja, indikator yang sangat berpengaruh ialah Aspek kerja Aspek Kerja adalah amanah merupakan aspek yang paling dominan mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. amanah adalah titipan berharga yang dipercayakan kepada seseorang. Amanah melahirkan tanggung jawab. Suatu tanggung jawab harus ditunaikan secara baik dan benar. Kesadaran amanah melahirkan kewajiban moral, sehingga tumbuh perasaan bahwa nilai itu harus dijaga sebaik- baiknya. Kewajiban moral inilah yang disebut tanggung jawab. Kerja adalah amanah, jabatan adalah amanah. Pandangan sebagai pemegang amanah adalah orang yang dipercayai dan diharapkan mampu menunaikan amanah tersebut dengan sukses, akan membuat seseorang dipercayai secara teknis dan secara moral. Seseorang yang dipercayai secara teknis mengandalkan kompetensi yang dimilikinya. Dengan kompetensi orang mampu melaksanakan tugasnya dengan benar sesuai standar teknis profesional..

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Gumilang, (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Etos kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Umum di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepuasan, dan etos kerja



terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi yang diteliti. Populasi adalah karyawan atau unit – unit yang menjadi obyek penelitian dan yang menjadi populasinya adalah karyawan umum PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta yang berjumlah 50 orang, penelitian ini tidak menggunakan sampel tetapi semua populasi dijadikan menjadi sampel atau sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kuesioner. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) pengujian kesahihan kuesioner menunjukkan bahwa ke empat angket yaitu angket disiplin, kepuasan, etos kerja dan prestasi kerja terbukti valid dan sah. Sehingga data yang diperoleh dalam penelitian ini teruji kevalidan dan kesahihannya, (2) Disiplin, kepuasan, dan etos kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta. Artinya bahwa tingkat prestasi kerja karyawan PT. Kantor Pos Besar Surakarta akan meningkat apabila ada perubahan atau peningkatan disiplin, kepuasan, dan etos kerja, (3) hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel disiplin, kepuasan, dan etos kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, (4) dari analisis uji F diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh secara simultan variabel disiplin, kepuasan, dan etos kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan sehingga hipotesa dari penelitian ini dinyatakan diterima.

#### **4. Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Etos kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,011, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 31,011$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkreaitifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,937 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 71,5%, sedangkan 28,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### **5. Variabel yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Dari uraian uji t tersebut yang menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 dapat dilihat bahwa ketiga variabel independen/bebas (X) berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar diringkas sebagai berikut :

- kepuasan kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,593 > t_{tabel} 2,026$
- disiplin kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,924 > t_{tabel} 2,026$
- etos kerja ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 2,026$

Berdasarkan hasil nilai beta terstandarisasi dapat diketahui variabel yang terdiri dari kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ).

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Strauss dan Sayles(1963) dalam Handoko (2014), menyatakan bahwa: Kepuasan juga penting untuk diaktualisasikan sebab jika seseorang tidak memperoleh kepuasan kerja maka orang tersebut tidak akan mencapai kematangan psikologis yang akhirnya akan menjadi prestasi. Dalam keadaan seperti ini maka seseorang akan cepat lelah dan merasa bosan, memiliki standard kerja yang rendah, sering melamun, emosi tidak stabil, sering tidak masuk kerja, dan melakukan kesibukan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tetapi jika seseorang mendapat kepuasan kerja biasanya memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang lebih baik dan mampu berprestasi lebih baik. Oleh karena itu,

kepuasan kerja memiliki arti penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan atau organisasi.

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan masing-masing nilai  $t_{hitung}$  2,593 >  $t_{tabel}$  2,026., nilai  $t_{hitung}$  2,924 >  $t_{tabel}$  2,026., dan nilai  $t_{hitung}$  2,460 >  $t_{tabel}$  2,026.
2. Hasil uji-F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 31,011, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,86$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sebesar 71,5% sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja, maka Etos Kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## 6.2. Batasan Penelitian

Peneliti harus cermat dan teliti agar mendapatkan hasil penelitian yang akurat dan dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah. Namun demikian, setinggi apapun tingkat akurasi seorang peneliti, pasti ada kesalahan kecil atau kekeliruan yang tidak bisa dihindari.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur yang berisi daftar pertanyaan - pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode investigasi tanpa variabel kontrol, sehingga keabsahan hubungan hipotesis didasarkan pada keyakinan hasil yang diperoleh melalui pengujian hipotesis.

### 6.3. Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai serta etos kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang etos kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Organisasi hendaknya memperhatikan indikator-indikator kepuasan kerja, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua pegawai dengan memberikan pelatihan keterampilan dan disiplin kerja untuk memberi perhatian pada masalah secara detil. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan medisiplin kerja pegawai dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas

kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- As'ad, M, 2013. *Psikologi Industri Seri Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Yogyakarta, Penerbit Liberty.
- Buhler, Patricia, 2012, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, Diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta, Prenada.
- Davis, Keith, 2012. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Gouzaly, Saydam, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gunung Agung.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kesebelas, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2012. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hernowo, Narmodo, 2013. "Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri", *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed

- Hasibuan, Melayu SP, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Ikhwansyah, 2014. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Medan”, Tesis, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Kuswadi, 2012. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Penerbit PT Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Listianto, Bambang, 2012. ”Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)”, *Journal Daya Saing.pdf*, Diakses Mei 2015.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya, 2012. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manuasia*, Bogor, Penerbit: Galia IndonEisa.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Muslim, 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe”, *Tesis*, Program Studi Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana USU, Medan (Tidak dipublikasikan).
- Rivai, Veithzal dan Fawzi Ahmad Mohd Basri, 2011. *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Jakarta, Penerbit Prenhallindo.
- \_\_\_\_\_, 2010. *Manajemen*, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Santoso Budi, Purbayu dan Anshari, 2012. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excell & SPSS*, Jakarta, Penerbit Andi.
- Sastrohadiwiryo, S. B, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja IndonEisa: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Bandung, Refika Aditama.

Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Penerbit Alfabeta.

Umar, Husein, 2011. *Metode Riset Bisnis*, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.3081$ )**

1. **Validitas Kepuasan kerja (X1)**

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.423**	.414**	.270	.436**	.624**
	Sig. (2-tailed)		.006	.007	.088	.004	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	.423**	1	.381*	.574**	.495**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.006		.014	.000	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	.414**	.381*	1	.783**	.750**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.007	.014		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	.270	.574**	.783**	1	.652**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	.436**	.495**	.750**	.652**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41
X1	Pearson Correlation	.624**	.705**	.888**	.845**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. **Validitas Disiplin kerja (X2)**

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.577**	.548**	.192	.771**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.230	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	.577**	1	.957**	.676**	.614**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	.548**	.957**	1	.675**	.561**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	.192	.676**	.675**	1	.646**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.230	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	.771**	.614**	.561**	.646**	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41
X2	Pearson Correlation	.776**	.877**	.852**	.747**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41

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

### 3. Validitas Etos kerja (X3)

#### Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1 Pearson Correlation	1	.195	.072	.588**	.127	.428**
Sig. (2-tailed)		.223	.653	.000	.429	.005
N	41	41	41	41	41	41
X3.2 Pearson Correlation	.195	1	.654**	.689**	.955**	.933**
Sig. (2-tailed)	.223		.000	.000	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41
X3.3 Pearson Correlation	.072	.654**	1	.429**	.568**	.745**
Sig. (2-tailed)	.653	.000		.005	.000	.000
N	41	41	41	41	41	41
X3.4 Pearson Correlation	.588**	.689**	.429**	1	.689**	.844**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005		.000	.000
N	41	41	41	41	41	41
X3.5 Pearson Correlation	.127	.955**	.568**	.689**	1	.895**
Sig. (2-tailed)	.429	.000	.000	.000		.000
N	41	41	41	41	41	41
X3 Pearson Correlation	.428**	.933**	.745**	.844**	.895**	1
Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	
N	41	41	41	41	41	41

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

### 4. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.620**	.757**	.685**	.401**	.868**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.000
N	41	41	41	41	41	41
Y1.2 Pearson Correlation	.620**	1	.597**	.829**	.398**	.824**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
N	41	41	41	41	41	41
Y1.3 Pearson Correlation	.757**	.597**	1	.571**	.349*	.804**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.025	.000
N	41	41	41	41	41	41
Y1.4 Pearson Correlation	.685**	.829**	.571**	1	.419**	.847**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.000
N	41	41	41	41	41	41
Y1.5 Pearson Correlation	.401**	.398**	.349*	.419**	1	.678**
Sig. (2-tailed)	.009	.010	.025	.006		.000
N	41	41	41	41	41	41
Y Pearson Correlation	.868**	.824**	.804**	.847**	.678**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	41	41	41	41	41	41

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.821 > 0.60

- 2. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
0.868 > 0.60

### 3. RELIABILITAS ETOS KERJA (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.839 > 0.60$

### 4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5

→ Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.846 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

- 1. DESKRIPTIF RESPONDEN**

**Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	48.8	48.8	48.8
	Perempuan	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>50	4	9.8	9.8	9.8
	35-40	9	22.0	22.0	31.7
	41-45	11	26.8	26.8	58.5
	46-50	17	41.5	41.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Masa Kerja Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10	5	12.2	12.2	12.2
	10-15	11	26.8	26.8	39.0
	16-20	17	41.5	41.5	80.5
	21-25	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	



## 2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

### Item Kepuasan kerja (X1)

#### X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	34.1	34.1	34.1
5	27	65.9	65.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

#### X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.4	2.4	2.4
4	20	48.8	48.8	51.2
5	20	48.8	48.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

#### X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	41.5	41.5	41.5
4	10	24.4	24.4	65.9
5	14	34.1	34.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

#### X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	68.3	68.3	68.3
5	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

#### X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	30	73.2	73.2	73.2
5	11	26.8	26.8	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**Item Disiplin kerja (X2)****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.9	4.9	4.9
3	4	9.8	9.8	14.6
4	11	26.8	26.8	41.5
5	24	58.5	58.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.4	2.4	2.4
4	25	61.0	61.0	63.4
5	15	36.6	36.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	2.4	2.4	2.4
4	24	58.5	58.5	61.0
5	16	39.0	39.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	34.1	34.1	34.1
4	18	43.9	43.9	78.0
5	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	12.2	12.2	12.2
3	4	9.8	9.8	22.0
4	23	56.1	56.1	78.0
5	9	22.0	22.0	100.0
Total	41	100.0	100.0	

**Item Etos kerja (X3)****X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	61.0	61.0	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	17	41.5	41.5	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.9	4.9	4.9
	3	2	4.9	4.9	9.8
	4	21	51.2	51.2	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	27	65.9	65.9	75.6
	5	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	19.5	19.5	19.5
	4	17	41.5	41.5	61.0
	5	16	39.0	39.0	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Item Kinerja Pegawai (Y)**

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	29.3	29.3	29.3
	4	18	43.9	43.9	73.2
	5	11	26.8	26.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	20	48.8	48.8	48.8
	5	21	51.2	51.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Y1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	9.8	9.8	9.8
	4	27	65.9	65.9	75.6
	5	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Y1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.4	2.4	2.4
	4	20	48.8	48.8	51.2
	5	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

**Y1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.4	2.4	2.4
	3	1	2.4	2.4	4.9
	4	16	39.0	39.0	43.9
	5	23	56.1	56.1	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

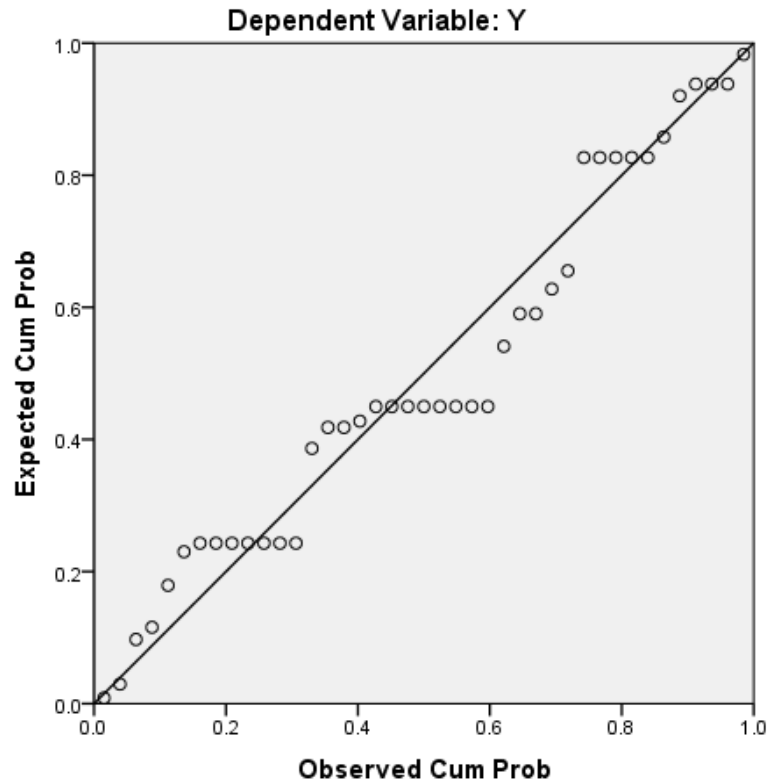
1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.34972677
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		1.037
Asymp. Sig. (2-tailed)		.232

a. Test distribution is Normal.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



## 2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.023	2.228		.459	.649		
	X1	.369	.142	.327	2.593	.014	.483	2.069
	X2	.276	.094	.323	2.924	.006	.630	1.588
	X3	.321	.131	.335	2.460	.019	.415	2.409

a. Dependent Variable: Y

## 3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 41
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.348
- Nilai dU = 1.660
- Nilai Dw = 1.490
- Kesimpulan = Dw > dU (1.490 < 1.660) = Terdapat autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

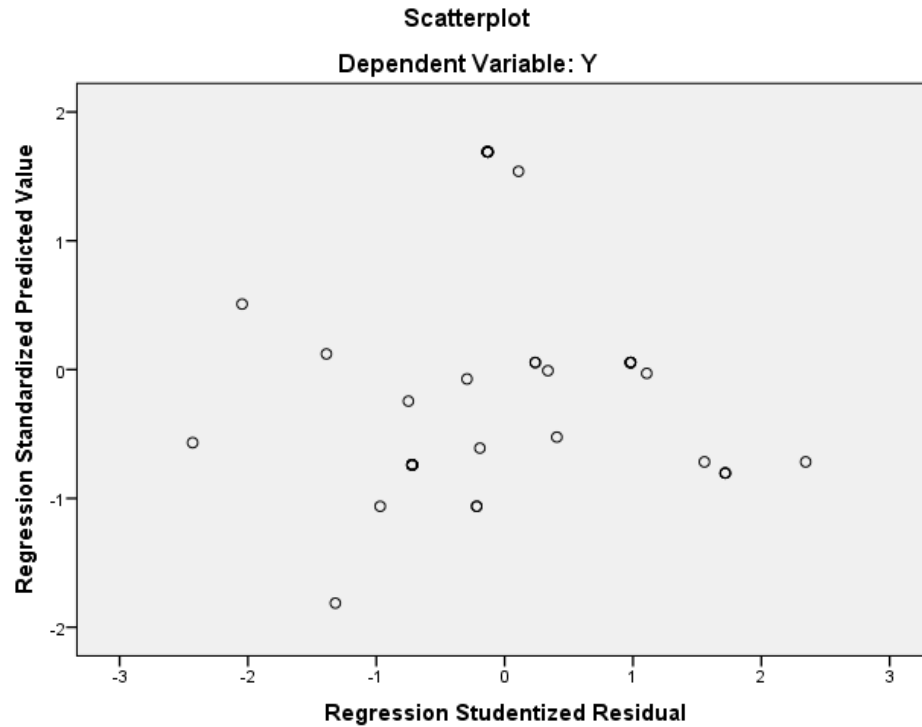
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.692	1.403	1.490

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

#### 4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.024**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.023	2.228		.459	.649
X1	.369	.142	.327	2.593	.014
X2	.276	.094	.323	2.924	.006
X3	.321	.131	.335	2.460	.019

a. Dependent Variable: Y

2. UJI F → F TABEL = 2.86

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.227	3	61.076	31.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	72.870	37	1.969		
	Total	256.098	40			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 <sup>a</sup>	.715	.692	1.403	1.490

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y