

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA
(BNNPSU)**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)*



Oleh :
Nama : Enggar Wijaya
NPM : 1605160167
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 04 Agustus 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : ENGGAR WIJAYA
NPM : 1605160167
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNPSU)

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

EL RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

Penguji II

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

Pembimbing

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ENGGAR WIJAYA
NPM : 1605160167
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan
skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

ERI YANTI NASUTION SE.,M.Ec

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB. SE., M.Si

H. JANURI. SE. M.M. M.Si

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ENGGAR WIJAYA
NPM : 1605160167
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA
(BNNPSU)

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
22 Juli 2020	Perbaikan Tabulasi Data		
24 Juli 2020	Merapihkan serta memperbaiki penulisan yang salah (typo) di bab 1		
	Merapihkan dan memperbaiki penulisan di bab 4		
26 Juli 2020	Acc Skripsi		

Pembimbing Skripsi



ERIYANTINASUTION SE.,M.Ec

Medan, Juli 2020

Diketahui / Disetujui Ketua
Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)

ENGGAR WIJAYA

Program Study Manajemen
enggarwijayajr16@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan asosiatif, sampel dari penelitian ini diambil seluruh pegawai tetap pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) yang berjumlah 72 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan media *interview* (wawancara), studi dokumentasi dan kuesioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

The Effect of Work Ethic and Job Satisfaction on the National Narcotics Agency of North Sumatra Province (BNNPSU)

ENGGAR WIJAYA

Management Study Program
enggarwijayajr16@gmail.com

This study aims to examine the relationship between work ethic and job satisfaction on employee performance at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province (BNNPSU). This study uses quantitative research and uses an associative approach, the sample of this study was taken by all permanent employees at the Office of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province (BNNPSU), amounting to 72 employees. Data collection techniques used by media interviews (interviews), study documentation and questionnaires (questionnaire). Data analysis techniques in this study used the classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work ethic has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance.

Keywords: Work Ethic, Job Satisfaction and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Adapun skripsi ini disusun untuk melengkapi syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Etos kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”** Dalam menyelesaikan skripsi ini mulai dari proses awal sampai proses akhir penyelesaian, penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa Ayahanda Edi Jaelani dan Ibunda Etriana Vita yang tercinta yang telah banyak memberikan dorongan moril, materi serta kasih sayangnnya kepada penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E., MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibuk Eri Yanti Nasution SE.,M.Ec, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
10. Seluruh sahabat Kelas C-Manajemen Pagi angkatan 2016 yang telah mendukung serta memberikan motivasi kepada saya dalam melakukan penelitian ini
11. Sahabat-sahabatku yang telah memberi dukungan serta motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini, saya mengucapkan banyak terimakasih kepada Wahyu Putri Agustin, Shofian nur, Muhammad ilham, Muhammad miftahul

khair, Dian Irsandy, Hamidah, Fikri Hermawan, Nabila Crisnina Nasution,
Ambar Wulan, Nurmadina.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna.
Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran
yang berguna dan membangun untuk kelengkapan laporan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi
pembaca demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan di masa-masa yang akan
datang.

Amin ya Rabbal'alam.

Billahi fii sabilil Haq Fastabiqul Khairat

WssaAplamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2020

Penulis

ENGGAR WIJAYA
1605160167

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1. Tujuan Penelitian	7
1.5.2. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	10
2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	11
2.1.1.4. Indikator Kinerja.	13
2.1.2. Etos Kerja	16
2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja	16
2.1.2.2. Tujuan dan Manfaat Etos Kerja.....	17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja	17
2.1.2.4. Indikator Etos Kerja	21

2.1.3.	Kepuasan Kerja.....	22
2.1.3.1.	Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.1.3.2.	Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja	23
2.1.3.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	24
2.1.3.4.	Indikator Kepuasan Kerja.....	25
2.2.	Kerangka berpikir konseptual.....	26
2.2.1.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.2.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	27
2.2.3.	Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.3.	Hipotesis	29
BAB 3 METODE PENELITIAN		30
3.1.	Jenis Penelitian	30
3.2.	Definisi Operasional	30
3.2.1.	Kinerja Pegawai.....	31
3.2.2.	Etos Kerja	31
3.2.3.	Kepuasan Kerja.....	32
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4.	Populasi dan Sampel.....	33
3.4.1.	Populasi	33
3.4.2.	Sampel	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.1.	Dokumentasi	37
3.5.2.	Wawancara	37
3.5.3.	Angket Kuisisioner.....	37
3.5.3.1.	Uji Validitas.....	38
3.5.3.2.	Uji Reliabilitas.....	40
3.6.	Teknik Analisis Data	42
3.6.1.	Uji Asumsi Klasik	42

3.6.1.1. Uji Normalitas	42
3.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas	42
3.6.1.3. Uji Multikolinearitas.....	42
3.6.2. Uji Regresi Linier Berganda	43
3.6.3. Pengujian Hipotesis	43
3.6.3.1. Uji t (Parsial)	43
3.6.3.2. Uji F.....	44
3.6.3.3. Koefisien Determinasi	45
BAB 4 HASIL PENELITIAN	47
4.1. Deskripsi Data	47
4.1.1. Karakteristik Identitas responden	47
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian	49
4.2.1. Etos Kerja (X1).....	49
4.2.2. Kepuasan Kerja (X2)	52
4.2.3. Kinerja pegawai (Y)	55
4.3. Hasil Analisis Data	57
4.3.1. Uji Asumsi Klasik	57
4.3.1.1. Uji Normalitas	57
4.3.1.2. Uji Multikolineritas	58
4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas	59
4.3.1.4. Regresi Linier Berganda.....	59
4.3.2. Uji Hipotesis	61
4.3.2.1. Uji t.....	61
4.3.2.2. Uji F.....	63
4.3.3. Koefisien Determinasi	64
4.4. Pembahasan.....	65
4.4.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai	65
4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai ..	66
4.4.3. Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	67
BAB 5 PENUTUP.....	68
5.1. Kesimpulan	68

5.2. Saran	69
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Faktor-faktor Internal dan Eksternal yang mempengaruhi Etos Kerja.....	18
Tabel 3.1. Indikator Kinerja	31
Tabel 3.2. Indikator Etos Kerja	31
Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja.....	32
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	33
Tabel 3.5. Data Daftar Susunan Pegawai BNNP tahun 2020 Tiap Bagian dan Bidang	34
Tabel 3.6. Skala Likert	38
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, etos kerja dan kepuasan kerja	39
Tabel 3.8. Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2. Identitas Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4. Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X1)	50
Tabel 4.5. Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)	52
Tabel 4.6. Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55
Tabel 4.7. Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.8. Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.9 Uji t (Hipotesis) Variabel Etos Kerja	62
Tabel 4.10 Uji t (Hipotesis) Variabel Kepuasan Kerja	62
Tabel 4.11 Uji F (Hipotesis).....	64
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian.....	28
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	44
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	45
Gambar 4.1. Uji Normalitas P-plot Standardized	58
Gambar 4.2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang ini, persaingan sumber daya manusia sedang berkembang sangat pesat, hal ini akan dapat memicu antara satu sama lain untuk bersaing secara kompetitif, sama halnya dengan bagi perusahaan, perusahaan harus mampu bersaing dengan perusahaan lain, untuk itu perusahaan harus mampu menghasilkan output yang baik. Untuk dapat menghasilkan output yang baik di dalam perusahaan, sangat diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia guna untuk perusahaan. Setiap perusahaan pada umumnya membutuhkan pelaksanaan kerja dan sumber daya manusia yang berdaya guna tinggi, hal tersebut tentunya untuk meningkatkan output serta mempertahankan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Perusahaan yang selalu berorientasi pada jangka pendek maupun jangka panjang adalah perusahaan yang mempunyai pandangan untuk terus maju.

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk terus maju dapat dilihat dari adanya sumber daya manusia disebabkan sumber daya manusia merupakan aset yang paling bernilai bagi perusahaan.

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

Sumber daya manusia yang mampu memberi beda makna nilai bagi perusahaan. disamping itu sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam merencanakan, mengelola, mengendalikan, mengatur dan memanfaatkan sumber daya guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga sumber daya manusia menjadi perhatian penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan dipengaruhi oleh kinerja setiap individu. Setiap perusahaan yang memiliki pandangan untuk terus maju tentunya harus siap bersaing dengan perusahaan lain. Maka dari itu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang sangat baik yang berkaitan dengan pendayagunaan serta kualitas sumber daya, baik pegawainya maupun hal lain yang akan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Adanya kualitas kinerja sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan, perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat (Mangkunegara, 2013, hal. 67) menyatakan bahwa istilah pengertian kinerja berasal dari kata *Job performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan, dalam hal ini pegawai merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan/instansi berlangsung lebih baik atau sebaliknya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Kartika Dewi, 2014, hal. 1477) diketahui bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut : pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai yang mena'ati dan mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan, pegawai yang siap bekerja berdasarkan waktu yang sudah ditetapkan, pegawai yang dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan, pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya. Jika setiap pegawai didalam suatu perusahaan memiliki ciri-ciri tersebut, maka akan berdampak baik bagi perusahaan diantaranya perusahaan akan dapat mencapai tujuannya serta dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan tingkat kinerja yang baik dapat ditandai dengan adanya pegawai yang memiliki etos kerja yang sangat baik, etos kerja itu sendiri adalah menurut (Santoso, 2012, hal. 6) Etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani.

Salah satu sikap pegawai yang memiliki etos kerja yang baik ialah sikap semangat bekerja yang dimiliki oleh para pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya atau tugasnya pernyataan tersebut sesuai oleh menurut (Ginting, 2016, hal. 7) Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Dengan demikian, jika pegawai melaksanakan pekerjaannya berlandaskan etos kerja yang baik maka kualitas kinerja pegawai tersebut akan baik.

Sebaliknya jika pegawai yang memiliki etos kerja yang rendah akan berdampak terhadap banyak aspek salah satunya ialah masalah ekonomi, sosial, dan budaya. Oleh karena itu peningkatannya perlu ditangani secara baik agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Demikian pula etos kerja para pegawai sangat perlu ditingkatkan. Untuk dapat meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian interpersonal berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain serta meliputi lingkungan kerjanya. Keahlian tersebut meliputi kebiasaan dan sikap. Pegawai yang memiliki keahlian interpersonal yang tinggi tentunya mempunyai komitmen untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai komitmen untuk terus bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya akan menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Perasaan puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan biasanya disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis & Jakson, 2001).

Kepuasan kerja identik dengan perasaan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya. Seorang pegawai yang ingin merasakan perasaan puas tentunya lebih memilih situasi pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kepada dirinya daripada situasi pekerjaan yang tidak dapat menimbulkan kepuasan terhadap

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

Badan narkotika nasional (BNN) adalah sebuah lembaga pemerintah non kementerian (LPNK) indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Dasar hukum BNN adalah Undang-undang Nomor 35 tahun 2009 tentang narkotika. Sebelumnya BNN merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan keputusan presiden No 17 tahun 2002 yang kemudian diganti dengan peraturan presiden Nomor 83 Tahun 2007.

Berdasarkan pengamatan pra riset di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Medan, terlihat adanya beberapa hal yang terkait dengan permasalahan kinerja pegawai, terlihat dengan jelas beberapa pegawai kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dilihat dari seringnya pegawai yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja berlangsung, seringnya keluar pada saat jam kerja untuk berkumpul diluar ruangan melakukan kegiatan diluar dari prosedur pekerjaan salah satunya ialah merokok, disamping itu, terdapat juga pegawai yang mempunyai sikap etos kerja yang kurang baik dapat dilihat beberapa sikap pegawai yang kurang baik, berdasarkan hal tersebut maka ada beberapa pegawai yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan

hasil pengamatan dari praktek kerja yang berlangsung selama 40 hari kerja. Terdapat beberapa pegawai yang merasa kondisi pekerjaannya yang kurang memuaskan dilihat dari pekerjaan yang berdasarkan anggaran yang diterima yang berakibat kejenuhan pegawai dalam bekerja. Sangat banyak luang waktu pada saat jam kerja mengakibatkan beberapa pegawai sering bosan akan pekerjaannya, keadaan situasi pekerjaan seperti itu membuat pegawai sering bermain game bermain handphone pada saat jam kerja berlangsung. Demikian beberapa permasalahan yang terdapat di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan apa yang telah penulis kemukakan pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)”**.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Etos kerja yang kurang diterapkan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai. Kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dilihat dari seringnya tidak ada ditempat pada saat jam kerja.
2. Beberapa pegawai merasa kondisi pekerjaan yang kurang memuaskan dapat dilihat dari sering adanya waktu kosong yang mengakibatkan kejenuhan pegawai dalam bekerja.
3. Masih adanya pegawai yang bekerja kurang maksimal ketika bekerja dapat dilihat dari anggaran yang diterima.

1.3. Batasan masalah

Guna menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas maka penelitian ini dibatasi pada Etos Kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU).

1.4. Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ?
3. Apakah Etos Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai ?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

1.5.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh Etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat, wawasan dan pengetahuan mengenai Pengaruh dari Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai, serta dapat diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi penulis

Sebagai tambahan ilmu dalam penelitian dan pengetahuan mengenai Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja pegawai untuk masa kini dan masa yang akan datang.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan organisasi, hal ini dikarenakan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam tujuan organisasi atau perusahaan. Organisasi maupun perusahaan selalu berusaha produktivitas kerja dari setiap pegawainya dapat lebih baik serta meningkat. Untuk itu perusahaan perlu upaya menimbulkan semangat dan kegairahan setiap pegawainya guna meningkatkan produktivitas pegawai.

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

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

Berdasarkan dari beberapa teori mengenai pengertian dari kinerja diatas, penulis menyimpulkan pengertian kinerja adalah kinerja adalah Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.2. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) Tujuan kinerja merupakan hasil yang dicapai yang membuat pegawai menjadi efektif. Untuk pekerjaan yang rutin tujuan kinerja juga mungkin disebut standar. Hal ini biasanya bersifat numerik dan berkaitan dengan hasil. Standar juga sama untuk setiap karyawan dalam pekerjaan yang sama.

Sedangkan Menurut (Moehariono 2012, 99) Manajemen dengan tujuan (*Management by objective-MBO*) mengkhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Pertama jika seorang karyawan dilibatkan dalam perencanaan dan penetapan tujuan dan menetapkan suatu ukuran hasilnya mungkin adalah tingkat komitmen dan kinerja yang lebih tinggi. Kedua jika tujuan didefinisikan secara jelas dan tepat, seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya secara lebih baik dalam mencapai hasil-hasil yang diharapkan. Ketiga tujuan kinerja diatas dapat diukur dan menggambarkan hasil. Istilah umum seperti “Inisiatif” dan “Kerjasama”, yang

umum digunakan dalam penilaian dari atasan harus dihindari. Tujuan-tujuan dari tindakan spesifik yang diambil atau pekerjaan yang harus diselesaikan.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (Mangkunegara, 2013) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbantu dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*Situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (Tujuan Kerja).

Sedangkan menurut (Wirawan, 2015) Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu: Faktor-faktor dilingkungan Eksternal organisasi, dan

faktor-faktor internal pegawai. Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

1. Lingkungan Eksternal organisasi.

Faktor-faktor eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut antara lain :

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi.
- b. Kehidupan politik. Kehidupan sosial Budaya Masyarakat.
- c. Agama dan spiritualitas.
- d. Kompetitor

2. Faktor-faktor internal organisasi

Faktor-faktor internal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain sebagai berikut

- a. Budaya Organisasi
- b. Iklim Organisasi.

Menurut (Busro, 2018) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor antara lain:

1. Faktor internal

- a. Kemampuan intelektualitas,
- b. Disiplin kerja,
- c. Kepuasan kerja, dan
- d. Motivasi karyawan;

2. Faktor eksternal

- a. Gaya kepemimpinan,

- b. Lingkungan kerja,
- c. Kompensasi, dan
- d. Sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan menjadi optimal.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Lembaga Administrasi Negara/LAN (Nawawi, 2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on-going*), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (*ex-post*).

Menurut (Busro, 2018) Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan indikator
 - a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja indikatornya
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi indikatornya

- a. Kejujuran
- b. Kreativitas

Sedangkan menurut (Bangun, 2012) standart pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudah penilaian kinerja karyawan, standart pekerjaan harus dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu pengerjaannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standart pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan bekerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Pendapat lain beranggapan menurut Mondy, Noe, Premeaux (D. J. Priansa, 2018) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

1. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Dalam beberapa teori diatas mengenai indikator kinerja, penulis dapat menyimpulkan bahwasanya indikator kinerja dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas kerja, serta dapat juga dilihat berdasarkan hasil kerja yang diukur dengan indikator kinerjanya.

2.1.2. Etos Kerja

2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan atas pekerjaan dalam menciptakan Sumber daya manusia yang baik. Adanya hubungan antara Etos kerja dengan kinerja dalam suatu perusahaan/organisasi diyakini oleh para ilmuwan. Dibawah ini akan tertera beberapa pengertian etos kerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut (Ginting, 2016) Etos kerja adalah Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Sedangkan menurut (Santoso, 2012) Etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku,

watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Menurut (D. J. Priansa, 2018) Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Ada pendapat lain Menurut (Darodjat, 2015, hal. 76) Etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Jadi berdasarkan beberapa teori tentang etos kerja dapat diambil kesimpulan Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, sikap perilaku, kebiasaan-kebiasaan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2. Tujuan Dan Manfaat Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015) menyatakan bahwa Tujuan serta fungsi etos kerja secara umum sebagai alat penggerak perbuatan dan kegiatan individu. Menurut pendapat (Anam & Rifqi, 2019, hal. 4) Seorang pekerja memang dituntut untuk memiliki etos kerja yang tinggi karena selain bekerja. Pekerja juga mempunyai tujuan untuk beberapa hal : 1) Mencari Nafkah, 2) Memberikan masa depan yang lebih layak bagi anak cucu, 3) Mencerminkan jati dirinya, pandangan serta prinsip-prinsip yang ada dalam dirinya.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Sejumlah hasil riset telah mendokumentasikan bahwa etos kerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya. Adanya faktor-faktor tersebut telah diyakini oleh para ahli dan berasal dari berbagai pendapat para ahli, berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi Etos kerja menurut para ahli yakni sebagai berikut : Menurut (D. J. Priansa, 2018) Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal . Faktor-faktor internal dan Eksternal pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

Tabel 2.1.
Faktor-faktor Internal dan Eksternal yang mempengaruhi Etos Kerja

No	Faktor	Penjelasan
Internal		
1.	Agama	Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.
2.	Pendidikan	Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.
3.	Motivasi	Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.
4.	Usia	Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.
5.	Jenis kelamin	Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya

		bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.
Eksternal		
1.	Budaya	Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.
2.	Sosial politik	Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
3.	Kondisi Lingkungan (Geografis)	Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
4.	Struktur Ekonomi	Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada dinegara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian. Misalnya negara Tiongkok.
5.	Tingkat Kesejahteraan	Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan. Misalnya negara Jepang.
6.	Perkembangan Bangsa Lain	Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melakukan “ <i>benchmarking</i> ” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

Sedangkan menurut (Darodjat, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi etos

(etika) kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Agama

Dasar pengkajian kembali makna etos kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*) menurut Weber (Darodjat, 2015) lahir dari etika protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

2. Budaya.

Luthans (Darodjat, 2015) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

3. Sosial Politik.

Menurut Siagian (Darodjat, 2015) tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

4. Kondisi Lingkungan (geografis)

Menurut Siagian (Darodjat, 2015) juga menemukan adanya indikasi bahwa etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan

dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

5. Pendidikan.

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi Bertens (Darodjat, 2015).

6. Motivasi Intrinsik Individu.

Anoraga (Darodjat, 2015) mengatakan bahwa individu memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan ini menjadi suatu motivasi kerja, yang mempengaruhi juga etos kerja seseorang.

2.1.2.4. Indikator Etos Kerja

Menurut (Syafii & Ulinuha, 2018, hal. 63) indikator etos kerja antara lain sebagai berikut:

1. Sikap Karyawan.
2. Perasaan seorang karyawan
3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Keseriusan karyawan saat bekerja.

Sedangkan Adapun Indikator Etos Kerja menurut Sinamo (Saleh & Utomo, 2018, hal. 36) adalah:

1. Penuh tanggung jawab
2. Semangat kerja yang tinggi
3. Berdisiplin
4. Tekun dan Serius
5. Menjaga Martabat dan Kehormatan

Dari beberapa teori diatas penulis menyimpulkan indikator etos kerja yakni: sikap karyawan, perasaan karyawan, semangat kerja, disiplin kerja, tekun dan serius.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2009) Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Keith Davis (Mangkunegara, 2013) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (Mangkunegara, 2013) juga mendefenisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya), adapun pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja, Menurut (Mathis & Jakson, 2001) Kepuasan kerja

adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

2.1.3.2. Tujuan Dan Manfaat Kepuasan Kerja

Karyawan yang menikmati kepuasan kerja akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Maka dari itu perlu untuk mengelola kepuasan kerja karyawan agar mengetahui tingkat kepuasannya. Adapun tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik, karyawan yang masih muda memiliki tuntutan kepuasan kerja yang tinggi, pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan, kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016)

Menurut (Sutrisno, 2009) Tujuan dan manfaat kepuasan kerja ada 3 yaitu: 1) Kepentingan Individu, sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. 2) Kepentingan industri, kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. 3) Kepentingan masyarakat, tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sejumlah penelitian telah mendokumentasikan hasil penelitian mengenai adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, hal itu dibuktikan dengan beberapa pendapat para ilmuwan/para ahli yang menyatakan adanya pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sendiri, berikut dibawah ini di jelaskan teori-teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut: Menurut (Mangkunegara, 2013) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pada pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa bekerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (D. J. Priansa, 2018) menyatakan lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan yang ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu pegawai untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan. Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh pegawai dalam mengemban pekerjaan.

3. Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
5. Komponen Genetik. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik yang ada dan menjadi bawaan pegawai.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut ini adalah menurut (Sedarmayanti, 2017, hal. 168) Faktor yang bisa digunakan mengukur kepuasan kerja pegawai: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan Manajemen, 4) Kesempatan Maju, 5) Gaji dan Keuntungan finansial lain seperti insentif, 7) Rekan Kerja, 8) Kondisi Pekerjaan.

Menurut pendapat lain menyatakan indikator kepuasan kerja yang penulis gunakan antara lain: (1) Pencapaian nilai, bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual; (2) Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan; (3) Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya; (4) Ketidak sesuaian, yaitu harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas; (5) Keadilan, seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi; (6)

Komponen watak atau genetik, kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas (Anwar et al., 2019, 48).

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

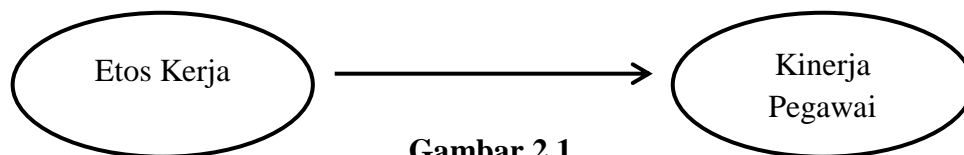
Kerangka konseptual penelitian ini dibutuhkan sebagai alur berpikir serta menjadi landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual dapat memudahkan pembaca agar mampu memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

2.2.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sejumlah hasil riset telah mendokumentasikan bahwa etos kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi serta dapat membangun kinerja organisasinya dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hubungan antara etos kerja dengan kesuksesan atau kegagalan kinerja dalam organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku, karakter dan sikap yang baik sangat berhubungan dengan kinerja. Etos kerja sangat mempengaruhi kinerja dikarenakan jika etos kerja di perusahaan itu diterapkan dan di aplikasikan pada saat bekerja oleh para pegawai maka akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat dikarenakan para pegawai menerapkan Etos Kerja pada saat sedang melakukan pekerjaannya.

Hal ini dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menurut (Bawelle & Sepang, 2016, hal. 359) hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sumarauw & Timbuleng, 2015, hal. 1058) Bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian lain

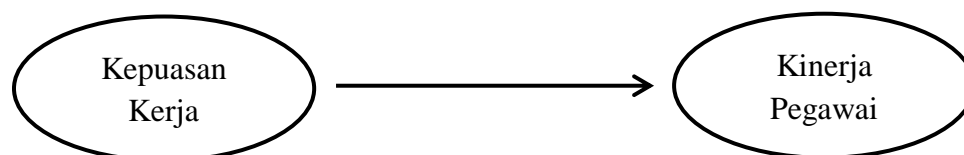
mengemukakan menurut (D. Priansa, 2015, hal. 346); (Jufrizen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.1.
Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

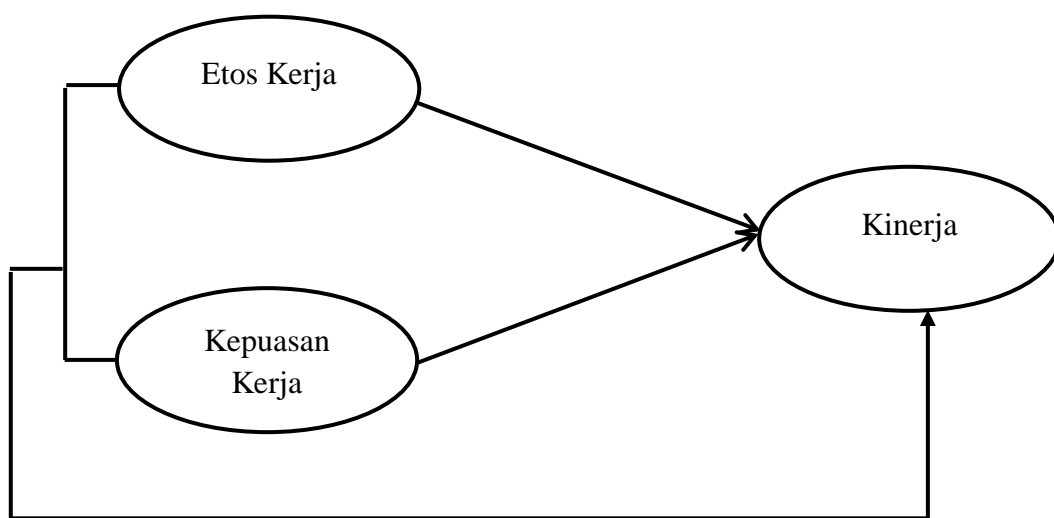
Kepuasan kerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan timbulnya kepuasan pada saat bekerja akan menaikkan serta meningkatkan kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa hasil penelitian terdahulu. Menurut (Syahputra & Jufrizen, 2019) menyatakan bahwa variabel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



Gambar 2.2.
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai

2.2.3. Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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



Gambar 2.3.
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan-permasalahan penelitian, sampai saat dibuktikan oleh beberapa data yang terkumpul. Menurut (Juliandi et al., 2014) Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengemukakan kajian teori serta kerangka berpikir berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Etos kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Etos kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015, hal. 23).

3.2. Definisi Operasional

Menurut Kerlinger dalam buku (Widodo, 2017, hal. 81) Defenisi Operasional merupakan spesifikasi kegiatan penelitii dalam mengukur suatu variabel. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2014) Definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasionalisasi dari variabel, berupa pengukuran (*Measurement*) atau pengujian (*Test*) suatu variabel. Pengukuran atau pengujian tersebut bisa dilihat dari indikator, kriteria, tolak ukur,

alat ukur, alat uji untuk menentukan kualitas atau kuantitas suatu variabel. Namun demikian, indikator, kriteria, tolak ukur, alat kur, alat uji yang ada didalam definisi operasional ini harus terlebih dahulu dikaji di bab teori.

3.2.1. Kinerja Pegawai

Tabel 3.1. Indikator Kinerja

Variabel	Indikator	Keterangan
Kinerja (Y)	Jumlah Pekerjaan	Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
	Kualitas Pekerjaan	Menuntut harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut pada suatu pekerjaan
	Ketepatan Waktu	Menunjukkan setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda yang harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
	Kehadiran	Menunjukkkan suatu pekerjaan menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan
	Kemampuan Kerja Sama	Memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

Sumber: (Bangun, 2012)

3.2.2. Etos Kerja

Tabel 3.2. Indikator Etos Kerja

Variabel	Indikator	Keterangan
Etos Kerja (X1)	Sikap Karyawan	Menunjukkan sikap karyawan sebagaimana norma-norma yang telah diterapkan oleh perusahaan.
	Perasaan Karyawan	Menunjukkan perasaan karyawan pada saat melaksanakan tugasnya serta kebijakan dari perusahaan atas pekerjaannya.
	Semangat Kerja	Menunjukkan suatu pemimpin meuntut karyawan agar bekerja

		dengan semangat.
	Disiplin Kerja	Menunjukkan setiap perusahaan mempunyai peraturan yang berbeda-beda yang harus dipatuhi oleh karyawan
	Tekun dan Serius	Menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen tekun dan serius dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sumber: (Kesimpulan penulis atas beberapa teori)

3.2.3. Kepuasan Kerja

Tabel 3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	Pencapaian nilai	Bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual
	Pekerjaan itu sendiri	Mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan
	Pemenuhan kebutuhan	Bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya.
	Ketidaksesuaian	Harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas.
	Keadilan	Seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi.
	Komponen watak atau genetik	Kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

Sumber: (Anwar et al., 2019).

3.3. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat dilaksanakannya penelitian ini yaitu di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) di jalan Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1A Desa Medan Estate Kecamatan Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang pada tanggal 01 Januari 2020.

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Januari (2020)				Februari (2020)				Maret (2020)				April (2020)				Mei (2020)				Juni (2020)				Juli (2020)			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengumpul an data awal																												
2	Pengajuan Judul																												
3	Penulisan proposal																												
4	Bimbinga n Proposal																												
5	Seminar proposal																												
6	Riset																												
7	Penulisan Skripsi																												
8	Bimbinga n Skripsi																												
9	Sidang Meja Hijau																												

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti, menurut pendapat lain menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015) Berdasarkan hasil riset yang sudah diwawancarai, penulis mendapatkan data

berupa dokumen yang berisikan tentang data mengenai daftar susunan pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) sebagai berikut:

Tabel 3.5.
Data Daftar Susunan Pegawai BNNP tahun 2020 Tiap Bagian dan Bidang

No	Bagian dan Bidang	Jabatan	Jumlah Populasi tiap Bagian dan Bidang
1	Bagian Umum	Kepala BNN Prov Sumut	1
		Kabag umum	1
		Kasubbag Administrasi Bag. Umum	1
		Pengadministrasi Umum Subbag Administrasi	1
		Bendahara pengeluaran Subbag Administrasi	1
		Penata laporan keuangan subbag Administrasi	2
		Pengolah Data Subbag Administrasi	1
		Kasubbag SarPras Bag. Umum	1
		Pengadministrasi umum subbag SarPras	1
		Pengolah Data Subbag SarPras	1
		Penata Usaha Barang Negara Milik Negara Subbag SarPras	1
		Kasubbag Perencanaan Bag. Umum	1
		Perencana Program Subbag Ren	2
		Jumlah Pegawai Pada Bagian Umum	15
2	Bidang Pemberantasan	Kepala Bid. Pemberantasan BNN Prov.SU	1
		Penyidik Madya Bid. Pemberantasan	1
		Penyidik Pratama Bid. Pemberantasan	1
		Penyidik Muda Bid. Pemberantasan	1
		Penyidik BNN Pertama Bid. Pemberantasan	3
		Penyidik Pratama Bid. Pemberantasan	3
		Kasi Intelijen Bid. Pemberantasan	1
		Analisis Intelijen Produk MudaSie Intelijen	2
		Pengadministrasi umum Bid. Pemberantasan	1
		Analisis Intelijen Taktis Pratama	3

		Sie Intelijen	
		Pengolah Data Sie Intelijen	1
		Kasi Penyidikan Bid. Pemberantasan	1
		Pengolah Data Sie Penyidikan	1
		Kasi Pengawasan tahanan dan Barang Bukti	1
		Dokter Sie Wastahti	1
		Pengadministrasi Umum Sie Wastahti	2
		Pengolah Data Sie Wastahti	1
Jumlah Pegawai pada Bidang Pemberantasan			25
3	Bidang Rehabilitasi	Kepala Bidang Rehabilitasi	1
		Kasi Penguatan Lemb. Rehab Bid. Rehab	1
		Konselor Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	2
		Fasilitator Rehabilitasi Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	3
		Asisten Konselor Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	1
		Perawat Sie Penguatan Lembaga Rehabilitasi	1
		Kasi Pasca Rehabilitasi Bid. Rehab	1
		Fasilitator Rehabilitasi Sie Pasca Rehabilitasi	2
Jumlah Pegawai Pada Bidang Rehabilitasi			12
4	Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	Kepala Bidang Pencegahan Dan Dayamas	1
		Penyuluh Narkoba Ahli Madya	3
		Penyuluh Narkoba Ahli Muda	2
		Kasi Pencegahan Bid. Cegah dan dayamas	1
		Penyuluh Narkoba Ahli Muda Sie Cegah	2
		Pengadministrasi Umum Sie Pencegahan	1
		Pengolah Data Sie Pencegahan	3
		Kasi Dayamas Bid. Cegah dan Dayamas	1
		Penyuluh Narkoba Ahli Muda Sie Dayamas	1
		Pengolah Data Sie Dayamas	3
		Pengadministrasi Umum Sie Dayamas	2
Jumlah Pegawai Pada Bidang Pencegahan Dan Pemberdayaan Masyarakat			20
Populasi Pegawai BNN			
5	Bagian	Umum	15
	Bidang	Pemberantasan	25

		Rehabilitasi	12
		Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	20
Jumlah Populasi			72

Sumber: (Dokumen DSP BNNPSU diperoleh pada tanggal 17 maret 2020)

Hasil dokumen mengenai daftar susunan pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) pada tabel diatas menunjukkan populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) yang berjumlah 72 Populasi.

3.4.2. Sampel

Sampel menurut (Yusuf, 2017) adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut sedangkan menurut (Juliandi et al., 2014) sampel adalah wakil dari populasi.

Untuk Teknik pengambilan sampel dalam penelitaian ini ialah dengan menggunakan teknik sampling jenuh, menurut (Payadnya & Jayantika, 2018, hal. 26) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pernyataan tersebut penulis menyimpulkan bahwa jumlah sampel di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan jumlah populasinya yakni 72 sampel.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.5.1. Dokumentasi

Menurut (Juliandi et al., 2014) Dokumentasi adalah menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (past). Ada 2 bentuk pengumpulan dokumentasi:

- a. Dokumentasi Tertulis (Printed) peneliti mendapatkan data berupa dokumen.
- b. Dokumentasi Elektronik (Nonprinted) Peneliti mendapatkan data melalui situs Internet.

3.5.2. Wawancara

Menurut (Juliandi et al., 2014) wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Dalam hal ini penulis menggunakan bentuk wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin: peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

3.5.3. Angket/Kuisisioner

Menurut (Juliandi et al., 2014) kuisisioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Dalam hal ini peneliti menggunakan bentuk angket yaitu bentuk angket tertutup. Yang mana pilihan jawaban disediakan oleh peneliti yang dapat diisi oleh responden.

Skala yang penulis gunakan pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert, yaitu dengan mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: Sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala likert dapat disusun

dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Juliandi et al., 2014).

Tabel 3.6.
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu:

3.5.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014).

Dengan menggunakan product moment rumusan yang digunakan sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi et al., 2014)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Sampel

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel (x)

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel (y)

$(\sum x^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (x)

$(\sum y^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel (y)

X : Variabel bebas (Etos kerja dan Kepuasan Kerja)

Y : Variabel terikat (Kinerja)

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: \rho = \{ \text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor} \{ \text{tidak valid} \}$
- 2) $H_1: \rho \neq 0 \{ \text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}$
 kriteria penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
 - a) Tolak H_0 jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2 tailed $\leq \alpha$ 0,05).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05).

Tabel 3.7.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja, etos kerja dan kepuasan kerja

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi		Probabilitas	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,450	0,000<0,05	Valid
	Y2	0,363	0,000<0,05	Valid
	Y3	0,460	0,000<0,05	Valid
	Y4	0,647	0,000<0,05	Valid
	Y5	0,563	0,000<0,05	Valid
	Y6	0,471	0,000<0,05	Valid
	Y7	0,329	0,000<0,05	Valid
	Y8	0,400	0,000<0,05	Valid
	Y9	0,336	0,000<0,05	Valid
	Y10	0,434	0,000<0,05	Valid
	Y11	0,489	0,000<0,05	Valid
	Y12	0,362	0,000<0,05	Valid
	Y13	0,400	0,000<0,05	Valid
	Y14	0,355	0,000<0,05	Valid
	Y15	0,462	0,000<0,05	Valid

Etos Kerja (X1)	X1	0,388	0,000<0,05	Valid
	X2	0,419	0,000<0,05	Valid
	X3	0,406	0,000<0,05	Valid
	X4	0,557	0,000<0,05	Valid
	X5	0,333	0,000<0,05	Valid
	X6	0,501	0,000<0,05	Valid
	X7	0,387	0,000<0,05	Valid
	X8	0,419	0,000<0,05	Valid
	X9	0,578	0,000<0,05	Valid
	X10	0,417	0,000<0,05	Valid
	X11	0,456	0,000<0,05	Valid
	X12	0,579	0,000<0,05	Valid
	X13	0,456	0,000<0,05	Valid
	X14	0,479	0,000<0,05	Valid
	X15	0,547	0,000<0,05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X1	0,516	0,000<0,05	Valid
	X2	0,728	0,000<0,05	Valid
	X3	0,647	0,000<0,05	Valid
	X4	0,723	0,000<0,05	Valid
	X5	0,472	0,000<0,05	Valid
	X6	0,279	0,000<0,05	Valid
	X7	0,418	0,000<0,05	Valid
	X8	0,506	0,000<0,05	Valid
	X9	0,328	0,000<0,05	Valid
	X10	0,418	0,000<0,05	Valid
	X11	0,460	0,000<0,05	Valid
	X12	0,460	0,000<0,05	Valid
	X13	0,836	0,000<0,05	Valid
	X14	0,657	0,000<0,05	Valid
	X15	0,603	0,000<0,05	Valid
	X16	0,481	0,000<0,05	Valid
	X17	0,623	0,000<0,05	Valid
	X18	0,432	0,000<0,05	Valid

Pengolah Data (2020)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya Valid.

3.5.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan

instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014).

Penguji reliabilitas dilakukan menggunakan (*Cronbach alpha*), dikatakan reliabilitas hasil $\alpha \geq 0,6$ dengan rumus alpha sebagai berikut : (Juliandi et al., 2014)

$$r = \left[\frac{k}{(k - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya (Juliandi et al., 2014).

Tabel 3.8.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	0,708	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X1)	0,716		Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,742		Reliabel

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. (Juliandi et al., 2014).

3.6.1.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikoliaritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai tolerance (VIF) lebih besar dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas pada data yang akan diolah (Juliandi et al., 2014).

3.6.2. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Sarwono, 2006, hal. 128) Regresi Linier mengestimasi besarnya ko-efisien-koefisien yang dihasilkan oleh persamaan bersifat linier, yang melibatkan dua variabel bebas, untuk digunakan sebagai alat prediksi besar nilai variabel tergantung.

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel Kinerja

X₁ : Nilai variabel Etos Kerja

X₂ : Nilai variabel Kepuasan Kerja

β : Konstanta

β₁/β₂ : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel.

3.6.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya. (Juliandi et al., 2014).

3.6.3.1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Maka untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Nilai t hitung

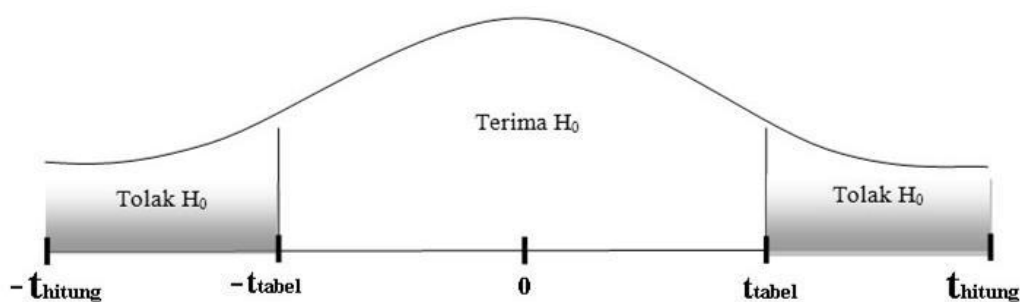
n : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Kriteria penguji:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (berpengaruh)
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak berpengaruh).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji t, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3.2. Uji F

Uji F digunakan untuk hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama) terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai F (tabel) dengan F (hitung), dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

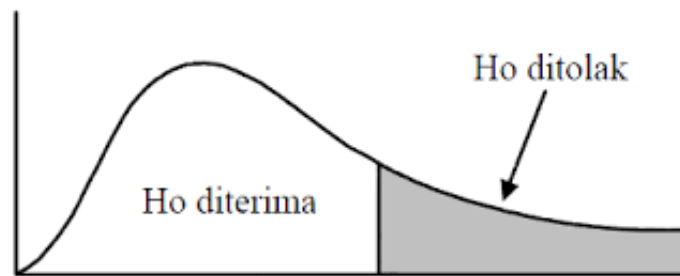
F_h : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f tabel

r : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Sampel

untuk menguji hipotesis yang diajukan menggunakan kriteria pengujian hipotesis uji F sebagai berikut :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Kriteria penarikan kesimpulan secara manual adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak, menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima, menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3.3. Koefisien Determinasi

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

$$D = R \times 100\%$$

Keterangan:

D : Koefesien determinasi

R : Koefesien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% : Persentase kontribusi.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk angket yang terdiri 15 pertanyaan untuk variabel X1, 18 Pertanyaan untuk variabel X2, dan 15 Pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah Etos kerja, variabel X2 adalah kepuasan kerja dan Variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarkan ini diberi kepada 72 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Skala Likert*. Ketentuan tersebut berlaku baik dalam menghitung variabel X1, X2 (Etos Kerja dan Kepuasan Kerja) maupun Variabel Y (Kinerja pegawai). Setiap responden untuk menjawab angket memiliki skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Selanjutnya data penulis deskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel dibawah ini.

4.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	57 %
2	Perempuan	31	43 %
Jumlah		72	100 %

Dari tabel diatas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin Laki-laki sebesar 41 orang (57%), sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden perempuan yakni 31 orang (43%). Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-29	25	35 %
2	30-39	34	47 %
3	40-49	13	18 %
Jumlah		72	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 34 orang (47%), frekuensi mayoritas kedua adalah responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 25 orang (35%), frekuensi mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 40-49 Tahun 13 Orang (18%). Hal ini berarti pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	7 orang	9 %
2	S1	43 orang	60 %
3	Diploma 3	12 orang	17 %
4	SMA/SMK	10 orang	14%
Jumlah		72 orang	100 %

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden pendidikan S1 sebanyak 43 orang (60%). Frekuensi kedua adalah responden tingkat pendidikan Diploma 3 sebanyak 12 orang (17%), frekuensi ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 10 Orang (14%) dan frekuensi keempat adalah responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang (9%). Dengan demikian bahwa pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 Variabel yaitu variabel Etos Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y), deskripsi dari pertanyaan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden setiap item pertanyaan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1. Etos Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Etos Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.4
Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X1)

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	33%	36	50%	12	17%	0	0	0	0	72	100%
2	18	25%	49	68%	5	7%	0	0	0	0	72	100%
3	16	22%	46	64%	10	14%	0	0	0	0	72	100%
4	14	19%	45	62%	13	18%	0	0	0	0	72	100%
5	32	44%	35	49%	5	7%	0	0	0	0	72	100%
6	18	25%	48	67%	6	8%	0	0	0	0	72	100%
7	15	21%	48	67%	9	12%	0	0	0	0	72	100%
8	20	28%	39	54%	13	18%	0	0	0	0	72	100%
9	12	17%	50	69%	10	14%	0	0	0	0	72	100%
10	18	25%	48	65%	7	10%	0	0	0	0	72	100%
11	13	18%	45	62%	14	19%	0	0	0	0	72	100%
12	14	19%	49	68%	9	12%	0	0	0	0	72	100%
13	15	21%	47	65%	10	14%	0	0	0	0	72	100%
14	12	17%	46	64%	14	19%	0	0	0	0	72	100%
15	13	18%	46	64%	13	18%	0	0	0	0	72	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya tidak terpaksa dalam mengerjakan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 33%, setuju 50% dan kurang setuju 17%.
2. Jawaban responden tentang saya suka membantu sesama rekan kerja, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 68% dan kurang setuju 7%.
3. Jawaban responden tentang saya sangat berhati-hati dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 22%, setuju 64% dan kurang setuju 14%.
4. Jawaban responden tentang saya selalu sabar dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 62% dan kurang setuju 18%.
5. Jawaban responden tentang saya mengerjakan pekerjaan dengan gembira, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 49% dan kurang setuju 7%.

6. Jawaban responden tentang saya selalu ikhlas atas hasil yang saya dapatkan, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 67% dan kurang setuju 8%.
7. Jawaban responden tentang melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 67% dan kurang setuju 12%.
8. Jawaban responden tentang menjunjung tinggi nama baik pribadi dan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 28%, setuju 54% dan kurang setuju 18%.
9. Jawaban responden tentang menyelesaikan tugas pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 69% dan kurang setuju 14%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 65% dan kurang setuju 10%.
11. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 62% dan kurang setuju 19%.
12. Jawaban responden tentang saya selalu datang dan keluar sesuai dengan jam kerja, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 68% dan kurang setuju 12%.
13. Jawaban responden tentang saya selalu fokus pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 65% dan kurang setuju 14%.
14. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti prosedur pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 64% dan kurang setuju 19%.

15. Jawaban responden tentang pada saat bekerja saya tidak pernah melakukan aktivitas diluar pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 64% dan kurang setuju 18%.

4.2.2. Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Etos Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	12%	46	64%	17	24%	0	0	0	0	72	100%
2	1	1%	36	50%	34	47%	1	1%	0	0	72	100%
3	0	0	4	6%	47	65%	21	29%	0	0	72	100%
4	0	0	35	49%	36	50%	1	1%	0	0	72	100%
5	9	13%	54	75%	9	13%	0	0	0	0	72	100%
6	9	13%	59	81%	4	6%	0	0	0	0	72	100%
7	18	25%	47	71%	16	4%	0	0	0	0	72	100%
8	9	13%	47	65%	16	22%	0	0	0	0	72	100%
9	8	11%	61	85%	3	4%	0	0	0	0	72	100%
10	9	13%	55	76%	8	11%	0	0	0	0	72	100%
11	19	26%	50	69%	3	4%	0	0	0	0	72	100%
12	8	11%	56	78%	8	11%	0	0	0	0	72	100%
13	0	0	36	50%	35	49%	1	1%	0	0	72	100%
14	1	1%	38	53%	33	46%	0	0	0	0	72	100%
15	0	0	3	4%	48	67%	21	29%	0	0	72	100%
16	3	4%	48	67%	21	29%	0	0	0	0	72	100%
17	0	0	38	53%	33	46%	1	1%	0	0	72	100%
18	9	13%	42	58%	21	29%	0	0	0	0	72	100%

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kepuasan Kerja yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 64% dan kurang setuju 24%.

2. Jawaban responden tentang saya selalu mendapatkan hasil terbaik, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 50%, kurang setuju 47% dan tidak setuju 1%.
3. Jawaban responden tentang saya pernah mendapatkan penghargaan dari perusahaan, responden menjawab setuju 6%, kurang setuju setuju 65%, tidak setuju 29%.
4. Jawaban responden tentang saya senang dengan pekerjaan saya, responden menjawab setuju 49%, kurang setuju 50% dan tidak setuju 1%.
5. Jawaban responden tentang saya tidak tertekan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 13%, setuju 75% dan kurang setuju 13%.
6. Jawaban responden tentang saya senang bekerja disini, responden menjawab sangat setuju 13% dan setuju 81% dan kurang setuju 6%.
7. Jawaban responden tentang gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 71% dan kurang setuju 4%.
8. Jawaban responden tentang saya puas dengan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan saya, responden menjawab 13%, setuju 65% dan kurang setuju 22%.
9. Jawaban responden tentang saya mempunyai kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 85% dan kurang setuju 4%
10. Jawaban responden tentang saya belum mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan saya, responden menjawab sangat setuju 13%, setuju 76% dan kurang setuju 11%.

11. Jawaban responden tentang anggaran selalu ada disetiap pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 26%, setuju 69% dan kurang setuju 4%.
12. Jawaban responden tentang saya memiliki banyak waktu luang pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 11%, setuju 78% dan kurang setuju 11%.
13. Jawaban reponden tentang perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, responden menjawab setuju 50%, kurang setuju 49 % dan tidak setuju 1%.
14. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 3%, setuju 58% dan kurang setuju 39%.
15. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan fasilitas yang sama dengan pekerja lainnya, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 53%, kurang setuju 67% dan tidak setuju 29%.
16. Jawaban responden tentang pekerjaan saya menawarkan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri, responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 67% dan kurang setuju 29%.
17. Jawaban responden tentang saya mendapatkan banyak pelajaran dalam mengerjakan pekerjaan saya, responden menjawab setuju 53%, kurang setuju 46% dan tidak setuju 1%.
18. Jawaban responden tentang pekerjaan saya selalu meningkatkan potensi kinerja saya, responden menjawab sangat setuju 13%, setuju 58% dan kurang setuju 29%.

4.2.3. Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	17%	43	60%	16	22%	1	1%	0	0	72	100%
2	14	19%	46	64%	12	17%	0	0	0	0	72	100%
3	12	17%	44	61%	15	21%	1	1%	0	0	72	100%
4	12	17%	41	57%	15	21%	4	6%	0	0	72	100%
5	22	31%	41	57%	9	13%	0	0	0	0	72	100%
6	23	32%	41	57%	8	11%	0	0	0	0	72	100%
7	31	43%	38	53%	3	4%	0	0	0	0	72	100%
8	32	44%	35	49%	5	7%	0	0	0	0	72	100%
9	27	36%	42	58%	3	4%	0	0	0	0	72	100%
10	33	46%	37	51%	2	3%	0	0	0	0	72	100%
11	34	47%	33	46%	4	6%	1	1%	0	0	72	100%
12	35	49%	35	48%	2	3%	0	0	0	0	72	100%
13	25	35%	44	61%	3	4%	0	0	0	0	72	100%
14	18	25%	45	63%	9	13%	0	0	0	0	72	100%
15	33	46%	29	40%	8	11%	2	3%	0	0	72	100%

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Pegawai yang dirangkum didalam tabel frekuensi sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya sering lembur dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 60%, kurang setuju 22% dan tidak setuju 1%.
2. Jawaban responden tentang saya memiliki banyak tugas di tempat kerja, responden menjawab sangat setuju 19%, setuju 64% dan kurang setuju 17%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 61%, kurang setuju 21% dan tidak setuju 1%.

4. Jawaban responden tentang saya terampil dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 57%, kurang setuju 21% dan tidak setuju 6%.
5. Jawaban responden tentang saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar perusahaan, responden menjawab sangat setuju 31%, setuju 57%, kurang setuju 13%.
6. Jawaban responden tentang kemampuan yang saya miliki sesuai dengan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 32%, setuju 57% dan kurang setuju 11%.
7. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 43%, setuju 53% dan kurang setuju 4%.
8. Jawaban responden tentang saya tidak selalu melalaikan pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 44%, setuju 49% dan kurang setuju 7%.
9. Jawaban responden tentang waktu yang ditentukan perusahaan sesuai dengan yang saya kerjakan, responden menjawab sangat setuju 36%, setuju 58% dan kurang setuju 4%.
10. Jawaban responden tentang saya tidak pernah bolos pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 51% dan kurang setuju 3%.
11. Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja, responden menjawab sangat setuju 47%, setuju 46%, kurang setuju 6% dan tidak setuju 1%.
12. Jawaban responden tentang saya sering izin pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 49%, setuju 48% dan kurang setuju 3%.

13. Jawaban responden tentang saya mampu bekerja sama tim, responden menjawab sangat setuju 35%, setuju 61% dan kurang setuju 4%.
14. Jawaban responden tentang saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 25%, setuju 63% dan kurang setuju 13%.
15. Jawaban responden tentang saya dan tim mampu kompak pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 46%, setuju 40%, kurang setuju 11% dan tidak setuju 3%.

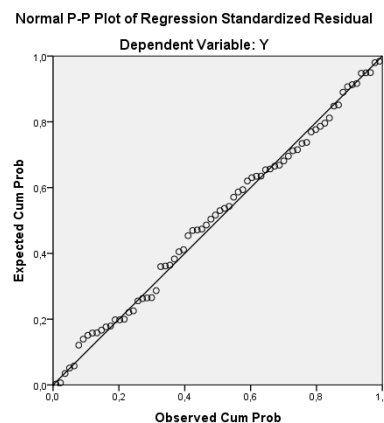
4.3. Hasil Analisis Data

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni.

4.3.1.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas P-plot Standardized

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini mendekati normal.

4.3.1.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini memulai berhitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Etos Kerja	,978	1,022
Kepuasan Kerja	,978	1,022

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

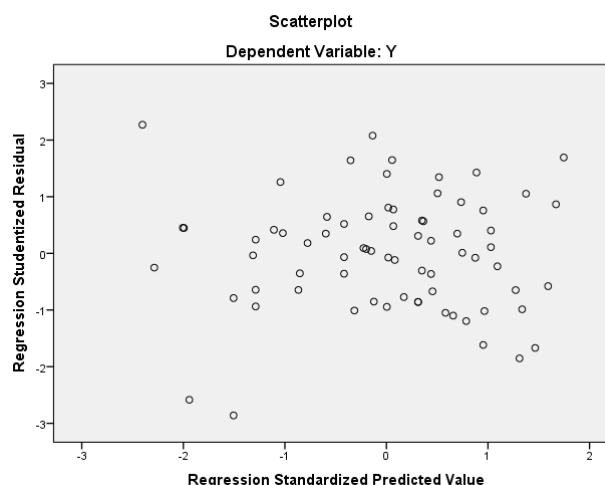
Berdasarkan tabel 4.7 uji multikolinieritas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian

ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

4.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

4.3.1.4. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,691	7,636		2,841	,006
ETOS_KERJA	,512	,101	,510	5,084	,000
KEPUASAN_KERJA	,150	,082	,185	1,842	,070

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data penelitian diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,691 + 0,512X_1 + 0,150X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai $a = 21,691$ menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Etos Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 21,691.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,512$ menunjukkan apabila Etos Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara 51,2%. Kontribusi yang diberikan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 51,2% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.8 diatas
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,150$ menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar

15,0%. Kontribusi yang diberikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15,0% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 4.8 diatas.

4.3.2. Uji Hipotesis

4.3.2.1. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri dari Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Variabel Etos Kerja

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Bentuk pengujian:

$H_a : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

2. Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$, pada $\alpha = 0,05$, $df = n-2$

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$.

Tabel 4.9
Uji t (Hipotesis)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,691	7,636		2,841	,006
ETOS_KERJA	,512	,101	,510	5,084	,000
KEPUASAN_KERJA	,150	,082	,185	1,842	,070

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

T tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $72 - 2 = 70$, jadi t tabel 70= 1,994. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel etos kerja menunjukkan nilai t hitung = 5,084 lebih besar dari pada t tabel , dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.10
Uji t (Hipotesis)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,691	7,636		2,841	,006
ETOS_KERJA	,512	,101	,510	5,084	,000
KEPUASAN_KERJA	,150	,082	,185	1,842	,070

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Tabel dihitung dari $\alpha 5\%$ $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $72 - 2 = 70$, jadi t tabel 70 = 1,994. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung = 1,842 lebih kecil dari pada t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar $= 0,070 > 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,070 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2.2. Uji F

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan kedalam statistik sebagai berikut:

1. Bentuk pengujian:

H_0 = tidak ada pengaruh antara Etos kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H_a = ada pengaruh antara Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Kriteria pengujian:

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

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

Tabel 4.11
Uji F (Hipotesis)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,446	2	196,223	16,363	,000 ^b
	Residual	827,429	69	11,992		
	Total	1219,875	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari data diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,363 dan nilai F_{tabel} 2,74 dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,363 > 2,74$), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,302	3,463

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model *summary* pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,322 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 32,2 % artinya bahwa persentase pengaruh variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) sebesar 32,2%, dan sisanya 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain Etos Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5.084 > t_{tabel} 1,994$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syafii & Ulinnuha (2018) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja bahwa terdapat pengaruh antara Etos Kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bawelle & Sepang (2016) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU). Hal ini menunjukkan

bahwa dengan tingkat Etos Kerja yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4.4.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai H_1 ditolak dengan kata lain bahwa H_1 ditolak dengan kata lain bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,070 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 1,842 < t_{tabel} 1,994$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menyatakan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

4.4.3. Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Etos Kerja dan kepuasan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula.

Etos kerja dan kepuasan kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan lainnya. Bila Etos kerja tidak diterapkan serta kepuasan kerja yang menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Usuh (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort juga mengemukakan bahwa variabel etos kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya sebesar 32,2%, dan sisanya 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU), maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila Etos Kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU).
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa apabila Kepuasan Kerja yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawai pada suatu perusahaan terutama pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU).
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Badan Narkotika Nasional provinsi Sumatera Utara (BNNPSU), maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Yang berarti bahwa, etos kerja dan kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Narkotika

Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU). Artinya etos kerja dan kepuasan kerja menentukan tingkat dan kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional provinsi Sumatera Utara (BNNPSU). Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, harusnya perusahaan selalu memperhatikan bagaimana etos kerja pegawai yang selama ini diterapkan dapat memperbaiki serta meningkatkan etos kerja agar dapat diperoleh kinerja yang baik.
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai harusnya perusahaan selalu memperhatikan etos kerja pegawai serta tingkat kepuasan pegawai sebagai faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencari pengaruh etos kerja dan kepuasan kerja, tanpa mengikut sertakan faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti budaya organisasi dan Motivasi kerja yang memperngaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Anam, K., & Rifqi, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Aangkut (Manol) di UPT TPI Mayangan Kota Probolinggo. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.30651/blc.v16i2.3132>
- Anwar, A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87–98.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ginting, D. (2016). *Etos kerja panduan menjadi karyawan yang cerdas*. Jakarta: PT Elex media komputindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, E., Sedjati, R. S., & Wartubi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 228–237.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-*

Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis, 18(2), 145–158.
<https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Mangkunegara, A. prabu. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 425–439).
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Priansa, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica*, 3(1), 342–347.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.

- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Santoso, E. J. (2012). *Good Ethos 7 Etos kerja terbaik dan mulia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, 3(5), 1471–1490.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt . Ananda Jataka Bayu Sejahtera (Ajbs) Di Kota Gresik. *Gema Ekonomi*, 07(1), 61–69. <https://doi.org/DOI : 10.5281/zenodo.3477648>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Usuh, N. M., Tewal, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2126–2136.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen kinerja orporasi dan organisasi panduan penyusunan indikator*. Jakarta: Erlangga.

Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ENGGAR WIJAYA
Tempat, tanggal lahir : Halimbe, 16 Maret 1998
Alamat : Jl. Madio Santoso No 208 Kota Medan
Umur : 22 Tahun
Agama/Status : Islam/Mahasiswa
Jenis Kelamin : Laki-laki
No HP : +6282274134885

PENDIDIKAN

1. SD Karya Bersama Perkebunan Halimbe
2. MTs Al-Washliyah Bandar Durian
3. SMK N2 Rantau Utara
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

PENGALAMAN KERJA

1. Operator Mesin Foto Copy Darfan Selama 1 Tahun

Demikian riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya

Medan, 2 Agustus 2020

Hormat Saya

(Enggar Wijaya)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNPSU)

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2.
Perempuan
2. Usia : 1. 18-30 Thn 2 31-40
Thn
3. 41-50 Thn 4. >50 Thn
3. Tingkat Pendidikan : 1. SMA 2. D3
3. S1 4. S2

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) untuk mengisi pernyataan yang Bapak / Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju Nilai (5)

S : Setuju Nilai (4)

KS : Kurang Setuju Nilai (3)

TS : Tidak Setuju Nilai (2)

STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

1. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Jumlah Pekerjaan						
1	Saya sering lembur dalam bekerja.					
2	Saya memiliki banyak tugas di tempat kerja.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
Kualitas Pekerjaan						
1	Saya terampil dalam bekerja .					
2	Saya melakukan pekerjaan berdasarkan standar Instansi.					
3	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan yang saya kerjakan.					
Ketepatan Waktu						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2	Saya tidak selalu melalaikan pekerjaan					
3	Waktu yang ditentukan Instansi sesuai dengan yang saya kerjakan					
Kehadiran						
1	Saya tidak pernah Bolos pada saat bekerja					
2	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam Kerja					
3	Saya sering izin pada saat bekerja					
Kemampuan Bekerja Sama						
1	Saya mampu bekerja sama tim					
2	Saya dan tim dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

3	Saya dan tim mampu kompak pada saat bekerja.					
---	--	--	--	--	--	--

2. Etos Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Sikap Karyawan						
1	Saya tidak terpaksa dalam mengerjakan pekerjaan					
2	Saya suka membantu sesama rekan kerja					
3	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja					
Perasaan Karyawan						
1	Saya selalu sabar dalam bekerja					
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan gembira					
3	Saya selalu ikhlas atas hasil yang saya dapatkan					
Semangat Kerja						
1	Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
2	Menjunjung tinggi nama baik pribadi dan Instansi					
3	Menyelesaikan tugas pada waktu yang ditentukan oleh Instansi					
Disiplin Kerja						
1	Saya selalu menaati peraturan					
2	Melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan					
3	Saya selalu datang dan keluar sesuai dengan jam kerja					
Tekun dan Serius						
1	Saya selalu fokus pada saat bekerja					
2	Saya selalu mengikuti prosedur pekerjaan					
3	Pada saat bekerja saya tidak pernah melaukan aktivitas diluar pekerjaan					

3. Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Bobot Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Pencapaian Nilai						
1	Saya merasa puas dengan kinerja saya selama ini					
2	Saya selalu mendapatkan hasil terbaik					
3	Saya pernah mendapatkan penghargaan dari Instansi					
Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya senang dengan pekerjaan saya					
2	Saya tidak tertekan dalam bekerja					
3	Saya senang bekerja disini					
Pemenuhan Kebutuhan						
1	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
2	Saya puas dengan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan saya					
3	Saya mempunyai kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
Ketidaksesuaian						
1	Saya belum mencapai prestasi kerja yang sesuai harapan saya					
2	Anggaran selalu ada disetiap pekerjaan					
3	Saya memiliki banyak waktu luang pada saat bekerja					
Keadilan						
1	Instansi memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi					
2	Instansi memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan					
3	Instansi memberikan fasilitas yang sama dengan pekerja lainnya					
Komponen watak atau genetik						
1	Pekerjaan saya menawarkan kesempatan untuk berpikir dan bertindak mandiri					

2	Saya mendapatkan banyak pelajaran dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Pekerjaan saya selalu meningkatkan potensi kinerja saya					

Lampiran 3

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

Nilai Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

Item Pertanyaan															
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Total
4	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	57
3	3	4	2	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	2	50
4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	50
5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	60
5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	57
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
3	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	5	58
4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	61
3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	61
3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	62
4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	60
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	57
4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	4	3	63
3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	59
4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	68
4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	68
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	65
3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	60
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	65
3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	61
4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	61
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	66
3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	2	60
4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	61
4	5	2	2	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	61
4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	63
4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	63
3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	63
4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	62
4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	62
4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	62
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	66
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	63

5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	63
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	64
3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	60
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	59
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	68
4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	64
5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	70
4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	65
3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	62
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	65
3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	62
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	66
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	67
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	65
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	63
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	66
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	69
4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	65
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	63
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	66
4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	68
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	70
4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	65
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	61
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	65
4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63

Lampiran 4

Nilai Kuesioner Variabel Etos Kerja (X1)

Item Pertanyaan															TOTAL
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	56
4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	54
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	56
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	57
4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	52
3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	62
4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	54
5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	57
4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	57
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	66
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	53
3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	61
4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	56
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	67
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	60
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
3	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3	3	56
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	64
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	63
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	63
4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	60
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	62
4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	62
5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	63
5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	61
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	55
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
3	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	59
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	57

3	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	59
4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	60
5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	62
5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	62
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	51
3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
4	5	4	3	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	3	62
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	65
3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	64
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	63
4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59
5	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	61
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	65
5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	60
4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	59
5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	67
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	66
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	66
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	64
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	65
3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	63
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	65
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	70
5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	67
5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	67
5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	67
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	67

Lampiran 5

Nilai Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item Pertanyaan																		TOTAL
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	
3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	62
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	62
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	62
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	70
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	62
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	68
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	62
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
5	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	5	4	3	61
4	3	2	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	62
3	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	70
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	72
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	66
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	60
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	74
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	72
4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	71
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	63
3	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	3	4	4	72
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	72
4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	65
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	59
3	3	2	3	4	5	4	3	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	61
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	72
3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	62
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	62
4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	70
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	72
3	3	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	62
4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	65
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	62
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	73
3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	62
5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	73
4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	62
5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	73
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	62

3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	67
4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	73
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	62
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	63
4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	65
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	58
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	70
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	64
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	72
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	63
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	59
4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	74
3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	63
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	73
4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	5	66
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	63
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	59
4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	5	63
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	79
4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	73
4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	70
5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	71
4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	74
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	5	64
3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	64
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	63
4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	72
4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	73
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	68
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	69

Lampiran 6

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nomor Responden	Karakteristik Responden		
	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	1	2	2
2	1	2	2
3	1	2	2
4	1	2	2
5	1	2	2
6	1	1	2
7	1	1	2
8	1	1	2
9	1	1	2
10	1	1	2
11	1	1	2
12	1	2	2
13	1	3	2
14	1	2	2
15	1	1	2
16	2	2	2
17	1	3	2
18	1	1	2
19	2	1	2
20	2	1	1
21	2	2	1
22	2	3	1
23	2	3	1
24	1	2	2
25	1	2	2
26	2	2	2
27	2	2	2
28	1	1	3
29	2	3	3
30	2	3	3
31	2	2	3
32	2	2	3
33	1	2	3
34	1	1	3
35	1	1	3
36	2	1	3
37	2	1	3
38	2	1	3

39	2	1	3
40	2	2	1
41	1	2	1
42	1	2	1
43	1	2	2
44	2	3	2
45	2	3	2
46	2	2	2
47	1	2	2
48	1	2	6
49	2	1	2
50	2	2	6
51	2	2	6
52	1	3	2
53	1	3	6
54	1	2	2
55	2	2	6
56	2	1	2
57	1	1	6
58	1	1	2
59	1	2	6
60	2	2	2
61	2	3	6
62	2	2	2
63	2	3	2
64	2	2	6
65	2	2	6
66	1	2	2
67	1	1	2
68	1	1	2
69	1	1	2
70	1	2	2
71	1	3	2
72	1	1	2

Keterangan

1. Jenis Kelamin

- a. Laki-Laki : 41
- b. Perempuan : 31

2. Umur

- a. 1 = 20-29 Tahun : 25
- b. 2 = 30-39 Tahun : 34
- c. 3 = 40-49 Tahun : 13

3. Pendidikan

- a. 1 = S2 : 7
- b. 2 = S1 : 43
- c. 3 = Diploma 3 : 12
- d. 4 = Diploma 2 : 0
- e. 5 = Diploma 1 : 0
- f. 6 = SMA/SMK : 10

Lampiran 7

Frequencies

Statistics				
		Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan
N	Valid	72	72	72
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	41	56,9	56,9	56,9
	Perempuan	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	25	34,7	34,7	34,7
	30-39 Tahun	34	47,2	47,2	81,9
	40-49 Tahun	13	18,1	18,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pendidikan				
		Frequency	Percent	Valid Percent
				Cumulative Percent

Valid	S2	7	9,7	9,7	9,7
	S1	43	59,7	59,7	69,4
	Diploma 3	12	16,7	16,7	86,1
	SMA/SMK	10	13,9	13,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Lampiran 8

Frequencies (Pertanyaan Kuesioner)

Etos Kerja (X1)

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	16,7	16,7	16,7
	Setuju	36	50,0	50,0	66,7
	Sangat Setuju	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6,9	6,9	6,9
	Setuju	49	68,1	68,1	75,0
	Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	13,9	13,9	13,9
	Setuju	46	63,9	63,9	77,8
	Sangat Setuju	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	18,1	18,1	18,1
	Setuju	45	62,5	62,5	80,6
	Sangat Setuju	14	19,4	19,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	6,9	6,9	6,9
	Setuju	35	48,6	48,6	55,6
	Sangat Setuju	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8,3	8,3	8,3
	Setuju	48	66,7	66,7	75,0
	Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12,5	12,5	12,5
	Setuju	48	66,7	66,7	79,2
	Sangat Setuju	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	18,1	18,1	18,1
	Setuju	39	54,2	54,2	72,2

Sangat Setuju	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	13,9	13,9	13,9
Setuju	50	69,4	69,4	83,3
Sangat Setuju	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	9,7	9,7	9,7
Setuju	47	65,3	65,3	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	14	19,4	19,4	19,4
Setuju	45	62,5	62,5	81,9
Sangat Setuju	13	18,1	18,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	12,5	12,5	12,5
Setuju	49	68,1	68,1	80,6
Sangat Setuju	14	19,4	19,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	10	13,9	13,9	13,9
	Setuju	47	65,3	65,3	79,2
	Sangat Setuju	15	20,8	20,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	19,4	19,4	19,4
	Setuju	46	63,9	63,9	83,3
	Sangat Setuju	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	18,1	18,1	18,1
	Setuju	46	63,9	63,9	81,9
	Sangat Setuju	13	18,1	18,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Kepuasan Kerja (X2)

Pertanyaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	23,6	23,6	23,6
	Setuju	46	63,9	63,9	87,5
	Sangat Setuju	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	34	47,2	47,2	48,6
	Setuju	36	50,0	50,0	98,6
	Sangat Setuju	1	1,4	1,4	100,0

Total	72	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	21	29,2	29,2	29,2
Kurang Setuju	47	65,3	65,3	94,4
Setuju	4	5,6	5,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	36	50,0	50,0	51,4
Setuju	35	48,6	48,6	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	9	12,5	12,5	12,5
Setuju	54	75,0	75,0	87,5
Sangat Setuju	9	12,5	12,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	5,6	5,6	5,6
Setuju	59	81,9	81,9	87,5
Sangat Setuju	9	12,5	12,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	4,2	4,2	4,2

Setuju	51	70,8	70,8	75,0
Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	22,2	22,2	22,2
	Setuju	47	65,3	65,3	87,5
	Sangat Setuju	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4,2	4,2	4,2
	Setuju	61	84,7	84,7	88,9
	Sangat Setuju	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11,1	11,1	11,1
	Setuju	55	76,4	76,4	87,5
	Sangat Setuju	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4,2	4,2	4,2
	Setuju	50	69,4	69,4	73,6
	Sangat Setuju	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11,1	11,1	11,1
	Setuju	56	77,8	77,8	88,9
	Sangat Setuju	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	35	48,6	48,6	50,0
	Setuju	36	50,0	50,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	33	45,8	45,8	45,8
	Setuju	38	52,8	52,8	98,6
	Sangat Setuju	1	1,4	1,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	29,2	29,2	29,2
	Kurang Setuju	48	66,7	66,7	95,8
	Setuju	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	29,2	29,2	29,2

Setuju	48	66,7	66,7	95,8
Sangat Setuju	3	4,2	4,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	33	45,8	45,8	47,2
Setuju	38	52,8	52,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	21	29,2	29,2	29,2
Setuju	42	58,3	58,3	87,5
Sangat Setuju	9	12,5	12,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	16	22,2	22,2	23,6
Setuju	43	59,7	59,7	83,3
Sangat Setuju	12	16,7	16,7	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	16,7	16,7	16,7
Setuju	46	63,9	63,9	80,6
Sangat Setuju	14	19,4	19,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
	Kurang Setuju	15	20,8	20,8	22,2
	Setuju	44	61,1	61,1	83,3
	Sangat Setuju	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5,6	5,6	5,6
	Kurang Setuju	15	20,8	20,8	26,4
	Setuju	41	56,9	56,9	83,3
	Sangat Setuju	12	16,7	16,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12,5	12,5	12,5
	Setuju	41	56,9	56,9	69,4
	Sangat Setuju	22	30,6	30,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11,1	11,1	11,1
	Setuju	41	56,9	56,9	68,1
	Sangat Setuju	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4,2	4,2	4,2

Setuju	38	52,8	52,8	56,9
Sangat Setuju	31	43,1	43,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	6,9	6,9	6,9
Setuju	35	48,6	48,6	55,6
Sangat Setuju	32	44,4	44,4	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	4,2	4,2	4,2
Setuju	42	58,3	58,3	62,5
Sangat Setuju	27	37,5	37,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	2,8	2,8	2,8
Setuju	37	51,4	51,4	54,2
Sangat Setuju	33	45,8	45,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1,4	1,4	1,4
Kurang Setuju	4	5,6	5,6	6,9
Setuju	33	45,8	45,8	52,8
Sangat Setuju	34	47,2	47,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Setuju	35	48,6	48,6	51,4
	Sangat Setuju	35	48,6	48,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4,2	4,2	4,2
	Setuju	44	61,1	61,1	65,3
	Sangat Setuju	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12,5	12,5	12,5
	Setuju	45	62,5	62,5	75,0
	Sangat Setuju	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Pertanyaan 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,8	2,8	2,8
	Kurang Setuju	8	11,1	11,1	13,9
	Setuju	29	40,3	40,3	54,2
	Sangat Setuju	33	45,8	45,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Lampiran 9

Validitas Dan Reliabilitas

Validitas Etos Kerja (X1)

Correlations																
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	TOTAL_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,069	,068	,094	-,083	-,073	,142	,930**	,024	-,136	-,028	,042	,144	,045	,168	,388**
Sig. (2-tailed)		,564	,571	,434	,490	,542	,236	,000	,839	,254	,819	,726	,228	,708	,158	,001
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2 Pearson Correlation	,069	1	,127	-,050	-,037	,180	,042	,067	,641*	,274*	-,119	,652**	,093	,145	,000	,419**
Sig. (2-tailed)	,564		,287	,677	,757	,131	,729	,575	,000	,020	,318	,000	,437	,224	1,000	,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3 Pearson Correlation	,068	,127	1	,073	,029	-,084	,143	,119	,162	-,120	,079	,191	,183	,784**	,039	,406**
Sig. (2-tailed)	,571	,287		,542	,811	,481	,231	,319	,174	,317	,507	,109	,124	,000	,746	,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4 Pearson Correlation	,094	-,050	,073	1	,246*	,363*	-,003	,031	,163	,313**	,779**	,038	-,041	,077	,717**	,557**
Sig. (2-tailed)	,434	,677	,542		,037	,002	,978	,799	,171	,007	,000	,754	,729	,522	,000	,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.5 Pearson Correlation	-,083	-,037	,029	,246*	1	,185	-,050	-,089	,093	,155	,237*	,167	,044	,104	,303**	,333**
Sig. (2-tailed)	,490	,757	,811	,037		,120	,678	,457	,439	,194	,045	,160	,715	,384	,010	,004
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6 Pearson Correlation	-,073	,180	-,084	,363*	,185	1	,044	-,081	,349*	,802**	,253*	,276*	,050	,056	,293*	,501**

	Sig. (2-tailed)	,542	,131	,481	,002	,120		,714	,497	,003	,000	,032	,019	,676	,641	,013	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	,142	,042	,143	-,003	-,050	,044	1	,233*	,169	-,039	-,116	,112	,897**	,209	-,081	,387**
	Sig. (2-tailed)	,236	,729	,231	,978	,678	,714		,049	,156	,744	,333	,349	,000	,078	,499	,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	,930**	,067	,119	,031	-,089	-,081	,233*	1	,068	-,185	-,031	,130	,266*	,076	,103	,419**
	Sig. (2-tailed)	,000	,575	,319	,799	,457	,497	,049		,571	,120	,799	,277	,024	,527	,387	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.9	Pearson Correlation	,024	,641*	,162	,163	,093	,349*	,169	,068	1	,340**	,042	,756**	,166	,212	,000	,578**
	Sig. (2-tailed)	,839	,000	,174	,171	,439	,003	,156	,571		,003	,725	,000	,163	,074	1,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.10	Pearson Correlation	-,136	,274*	-,120	,313*	,155	,802*	-,039	-,185	,340*	1	,285*	,184	-,032	,012	,203	,417**
	Sig. (2-tailed)	,254	,020	,317	,007	,194	,000	,744	,120	,003		,015	,121	,790	,918	,087	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.11	Pearson Correlation	-,028	-,119	,079	,779*	,237*	,253*	-,116	-,031	,042	,285*	1	,084	-,036	-,001	,680**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,819	,318	,507	,000	,045	,032	,333	,799	,725	,015		,485	,764	,993	,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.12	Pearson Correlation	,042	,652*	,191	,038	,167	,276*	,112	,130	,756*	,184	,084	1	,197	,212	,124	,579**
	Sig. (2-tailed)	,726	,000	,109	,754	,160	,019	,349	,277	,000	,121	,485		,097	,074	,301	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.13	Pearson Correlation	,144	,093	,183	-,041	,044	,050	,897**	,266*	,166	-,032	-,036	,197	1	,243*	,000	,456**

3	Sig. (2-tailed)	,228	,437	,124	,729	,715	,676	,000	,024	,163	,790	,764	,097		,040	1,000	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.1	Pearson Correlation	,045	,145	,784*	,077	,104	,056	,209	,076	,212	,012	-,001	,212	,243*	1	,154	,479**
4	Sig. (2-tailed)	,708	,224	,000	,522	,384	,641	,078	,527	,074	,918	,993	,074	,040		,196	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.1	Pearson Correlation	,168	,000	,039	,717*	,303*	,293*	-,081	,103	,000	,203	,680**	,124	,000	,154	1	,547**
5	Sig. (2-tailed)	,158	1,000	,746	,000	,010	,013	,499	,387	1,000	,087	,000	,301	1,000	,196		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOT	Pearson Correlation	,388**	,419*	,406*	,557*	,333*	,501*	,387**	,419**	,578*	,417**	,456**	,579**	,456**	,479**	,547**	1
AL_	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,004	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
X1	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Reliabilitas Etos Kerja (X1)

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	72	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,716	,795	16

Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	TOTAL_ X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,260 [*]	,223	,213	,094	-,081	,173	,656 ^{**}	-,149	,054	,129	,150	,263 [*]	,289 [*]	,271 [*]	,723 ^{**}	,184	,251 [*]	,516 ^{**}
Sig. (2-tailed)		,027	,060	,072	,432	,499	,146	,000	,210	,654	,280	,210	,026	,014	,021	,000	,123	,033	,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2 Pearson Correlation	,260 [*]	1	,593 ^{**}	,598 [*]	,201	,146	,216	,242 [*]	,159	,232 [*]	,287 [*]	,320 ^{**}	,716 ^{**}	,453 ^{**}	,447 ^{**}	,205	,763 ^{**}	,168	,728 ^{**}
Sig. (2-tailed)	,027		,000	,000	,090	,222	,068	,041	,183	,050	,015	,006	,000	,000	,000	,084	,000	,159	,000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3 Pearson Correlation	,223	,593 [*]	1	,490 [*]	,154	,072	,028	,281 [*]	,146	,224	,090	,218	,599 ^{**}	,562 ^{**}	,877 ^{**}	,136	,524 ^{**}	,007	,647 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,060	,000		,000	,195	,545	,816	,017	,222	,058	,450	,065	,000	,000	,000	,255	,000	,954	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	,213	,598*	,490**	1	,369*	,229	,207	,195	,112	,192	,180	,392**	,925**	,559**	,532**	,076	,577**	,155	,723**
	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,000		,001	,053	,080	,100	,347	,107	,131	,001	,000	,000	,000	,525	,000	,193	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	,094	,201	,154	,369*	1	,331*	,223	,143	,144	,686**	,165	-,059	,422**	,265*	,160	,160	,105	,134	,472**
	Sig. (2-tailed)	,432	,090	,195	,001		,004	,060	,230	,226	,000	,167	,623	,000	,024	,179	,179	,378	,263	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	-,081	,146	,072	,229	,331*	1	,330*	-,086	,659**	,405**	,255*	,281*	,287*	,204	-,048	-,048	-,036	,204	,379**
	Sig. (2-tailed)	,499	,222	,545	,053	,004		,005	,471	,000	,000	,031	,017	,014	,086	,690	,690	,765	,086	,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	,173	,216	,028	,207	,223	,330*	1	,166	,214	,103	,753**	,177	,249*	,089	-,067	,094	,121	,112	,418**
	Sig. (2-tailed)	,146	,068	,816	,080	,060	,005		,164	,071	,390	,000	,136	,035	,459	,576	,434	,310	,350	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	,656*	,242*	,281*	,195	,143	-,086	,166	1	-,032	,054	,121	,152	,290*	,314**	,241*	,471**	,254*	,185	,506**
	Sig. (2-tailed)	,000	,041	,017	,100	,230	,471	,164		,790	,652	,313	,202	,013	,007	,041	,000	,031	,119	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.9	Pearson Correlation	-,149	,159	,146	,112	,144	,659*	,214	-,032	1	,218	,349**	,153	,176	,084	,017	,087	,098	,164	,328**
	Sig. (2-tailed)	,210	,183	,222	,347	,226	,000	,071	,790		,066	,003	,199	,139	,482	,885	,469	,413	,169	,005

[illegible]

X2.1 6	Pearson Correlation	,723 [*]	,205	,136	,076	,160	-,048	,094	,471 ^{**}	,087	,124	,316 ^{**}	,057	,139	,153	,231	1	,165	,385 ^{**}	,481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,084	,255	,525	,179	,690	,434	,000	,469	,301	,007	,637	,243	,200	,051		,167	,001	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.1 7	Pearson Correlation	,184	,763 [*]	,524 ^{**}	,577 [*]	,105	-,036	,121	,254 [*]	,098	-,028	,093	,280 [*]	,601 ^{**}	,475 ^{**}	,519 ^{**}	,165	1	,218	,623 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,123	,000	,000	,000	,378	,765	,310	,031	,413	,816	,439	,017	,000	,000	,000	,167		,065	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.1 8	Pearson Correlation	,251 [*]	,168	,007	,155	,134	,204	,112	,185	,164	,191	,205	,236 [*]	,247 [*]	,156	,043	,385 ^{**}	,218	1	,432 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,033	,159	,954	,193	,263	,086	,350	,119	,169	,108	,084	,046	,037	,191	,721	,001	,065		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOT X2	Pearson Correlation	,516 [*]	,728 [*]	,647 ^{**}	,723 [*]	,472 [*]	,379 [*]	,418 [*]	,506 ^{**}	,328 ^{**}	,418 ^{**}	,460 ^{**}	,460 ^{**}	,836 ^{**}	,657 ^{**}	,603 ^{**}	,481 ^{**}	,623 ^{**}	,432 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,742	,880	19

Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,426**	,115	,224	,236*	,177	,012	-,095	,000	,022	,075	,029	,109	,552**	,020	,450**
	Sig. (2-tailed)		,000	,335	,058	,046	,137	,918	,430	1,000	,852	,534	,812	,360	,000	,865	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y2	Pearson Correlation	,426**	1	,182	,070	,207	,208	,091	-,066	-,112	-,121	-,027	,045	,102	,183	,162	,363**
	Sig. (2-tailed)	,000		,126	,557	,081	,080	,448	,580	,351	,312	,819	,704	,395	,123	,173	,002
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y3	Pearson Correlation	,115	,182	1	,456**	,233*	,241*	,223	-,004	,141	,161	,160	-,105	-,018	,058	,068	,460**
	Sig. (2-tailed)	,335	,126		,000	,049	,042	,059	,971	,237	,176	,179	,382	,877	,630	,571	,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y4	Pearson Correlation	,224	,070	,456**	1	,436**	,215	,236*	,154	,155	,259*	,231	,068	,113	,103	,314**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,058	,557	,000		,000	,070	,046	,197	,194	,028	,051	,571	,343	,388	,007	,000

[illegible]

Y13	Pearson Correlation	,109	,102	-,018	,113	,001	,099	,020	,073	,216	,211	,095	,182	1	,394**	,185	,400**
	Sig. (2-tailed)	,360	,395	,877	,343	,993	,407	,867	,541	,069	,075	,427	,127		,001	,120	,001
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y14	Pearson Correlation	,552**	,183	,058	,103	,050	,005	-,061	-,090	,042	-,121	,018	-,005	,394**	1	,191	,355**
	Sig. (2-tailed)	,000	,123	,630	,388	,674	,969	,609	,452	,727	,309	,883	,965	,001		,107	,002
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y15	Pearson Correlation	,020	,162	,068	,314**	,006	,105	,058	,122	,065	,261*	,160	,110	,185	,191	1	,462**
	Sig. (2-tailed)	,865	,173	,571	,007	,960	,381	,627	,309	,587	,027	,180	,357	,120	,107		,000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOT	Pearson Correlation	,450**	,363**	,460**	,647**	,563**	,471**	,329**	,400**	,336**	,434**	,489**	,362*	,400**	,355**	,462**	1
AL_																	
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,005	,001	,004	,000	,000	,002	,001	,002	,000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

Reliabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	72	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,708	,766	16

Lampiran 10

Hasil Uji Data

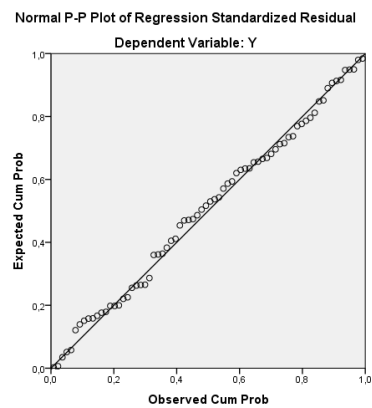
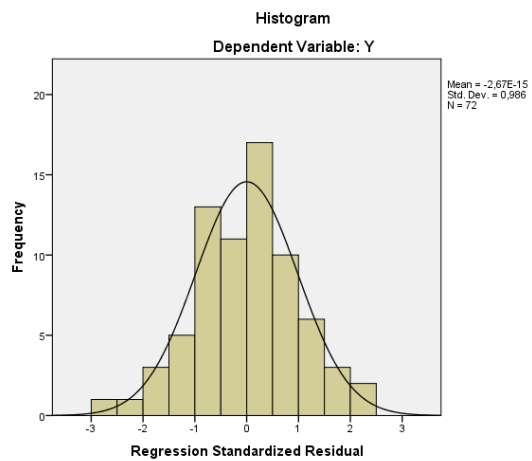
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21,691	7,636		2,841	,006
TOTAL_X1	,512	,101	,510	5,084	,000
TOTAL_X2	,150	,082	,185	1,842	,070

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Klasik



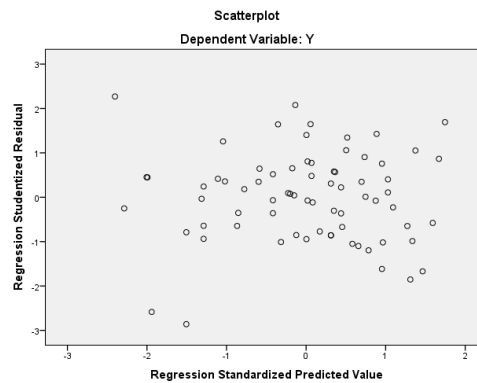
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,691	7,636		2,841	,006		
	X1	,512	,101	,510	5,084	,000	,978	1,022
	X2	,150	,082	,185	1,842	,070	,978	1,022

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas



Uji-t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,691	7,636		2,841	,006
	TOTAL_X1	,512	,101	,510	5,084	,000
	TOTAL_X2	,150	,082	,185	1,842	,070

a. Dependent Variable: Y

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	392,446	2	196,223	16,363	,000 ^b
Residual	827,429	69	11,992		
Total	1219,875	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567 ^a	,322	,302	3,463

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 11

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat Signifikan Untuk Uji Satu arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikan Untuk Uji Dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721

9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903

67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290

96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 12

Tabel T

Df=(N-2)	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
1	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.3084
2	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181

21	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

51	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

81	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Lampiran 13

Tabel F

No	Dk pembilang =k	Dk penyebut = n-k-1	F tabel
1	2	-2	#NUM!
2	2	-1	#NUM!
3	2	0	#NUM!
4	2	1	199,500

5	2	2	19,000
6	2	3	9,552
7	2	4	6,944
8	2	5	5,786
9	2	6	5,143
10	2	7	4,737
11	2	8	4,459
12	2	9	4,256
13	2	10	4,303
14	2	11	3,982
15	2	12	3,885
16	2	13	3,806
17	2	14	3,739
18	2	15	3,682
19	2	16	3,634
20	2	17	3,592
21	2	18	3,555
22	2	19	3,522
23	2	20	3,493
24	2	21	3,467
25	2	22	3,443
26	2	23	3,442
27	2	24	3,403
28	2	25	3,385
29	2	26	3,369
30	2	27	3,354
31	2	28	3,340
32	2	29	3,328

33	2	30	3,316
34	2	31	3,305
35	2	32	3,295
36	2	33	3,285
37	2	34	3,276
38	2	35	3,267
39	2	36	3,259
40	2	37	3,252
41	2	38	3,245
42	2	39	3,238
43	2	40	3,232
44	2	41	3,226
45	2	42	3,220
46	2	43	3,214
47	2	44	3,209
48	2	45	3,204
49	2	46	3,200
50	2	47	3,195
51	2	48	3,191
52	2	49	3,187
53	2	50	3,183
54	2	51	3,179
55	2	52	3,175
56	2	53	3,172
57	2	54	3,168
58	2	55	3,165
59	2	56	3,162
60	2	57	3,159

61	2	58	3,156
62	2	59	3,153
63	2	60	3,150
64	2	61	3,148
65	2	62	3,145
66	2	63	3,143
67	2	64	3,140
68	2	65	3,138
69	2	66	3,136
70	2	67	3,134
71	2	68	3,132
72	2	69	3,130
73	2	70	3,128
74	2	71	3,126
75	2	72	3,124
76	2	73	3,122
77	2	74	3,120
78	2	75	3,119
79	2	76	3,117
80	2	77	3,115
81	2	78	3,114
82	2	79	3,112
83	2	80	3,111
84	2	81	3,109
85	2	82	3,108
86	2	83	3,107
87	2	84	3,105
88	2	85	3,104

89	2	86	3,103
90	2	87	3,101
91	2	88	3,100
92	2	89	3,099
93	2	90	3,098
94	2	91	3,097
95	2	92	3,095
96	2	93	3,094
97	2	94	3,093
98	2	95	3,092
99	2	96	3,091
100	2	97	3,090

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 805/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2019

Nama Mahasiswa : Enggar Wijaya
NPM : 1605160167
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Tanggal Pengajuan Judul : 28/12/2019

Nama Dosen Pembimbing^{*)}

Eriyanti Nasution

Judul Disetujui^{**)}

PENGARUH ETOS KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA
UTARA

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

6 - 02 - 2020

Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nasution)

Keterangan:

*) Disetujui oleh Pimpinan Program Studi

**) Disetujui oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ini ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 805/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/12/2019

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/12/2019

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Enggar Wijaya
NPM : 1605160167
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kurangnya Disiplin Kerja menyebabkan Sering terlambatnya karyawan
2. Kurangnya pengawasan menyebabkan Karyawan Keluar dan masuk kantor tidak memiliki surat izin
3. Kurangnya Motivasi Fasilitas seperti wifi tidak lancar menyebabkan menurunnya kinerja karyawan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan
3. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Badan Narkotika Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Enggar Wijaya)



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap :

E	N	G	G	A	R		W	I	J	A	Y	A							
---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--

NPM :

1	6	0	5	1	6	0	1	6	7										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir :

H	A	L		M	B	E			1	6		M	A	R	B	E	T		1	9	9	8
---	---	---	--	---	---	---	--	--	---	---	--	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa :

J	L			M	A	D	I	O		S	A	N	T	O	S	O						
---	---	--	--	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--

Tempat Penelitian :

B	N	N		P	R	O	V	I	N	S	I		S	U	M	A	T	E	R	A		
U	T	A	R	A																		

Alamat Penelitian :

J	L			W	I	L	L	E	M		I	S	K	A	N	D	A	R		P	A
S	A	R		V		B	A	R	A	T		I		N	O	I	A				

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Jasman Sartiduddin Haribuan, SE, M.Si)

(ENGGAR WIJAYA)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ENG GAR WIJAYA
NPM : 1605160167
Konsentrasi : SDM (SUMBER DAYA MANUSIA)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan... 6 Februari 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 17 Juni 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Enggar Wijaya
N .P.M. : 1605160167
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Madio Santoso No. 208 Medan
Alamat Rumah : Halimbe, 16 Maret 1998
JudulProposal : Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : Eri Yanti NST,SE.,M.Ec.

Medan, Rabu, 17 Juni 2020

TIM SEMINAR

Ketua



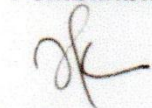
JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



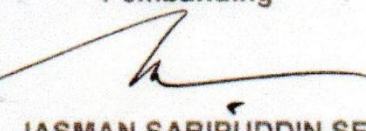
Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



Eri Yanti NST,SE.,M.Ec.

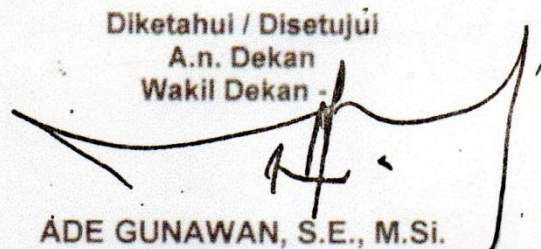
Pembanding



JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Rabu, 17 Juni 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

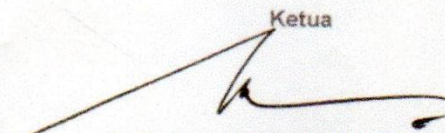
Nama : Enggar Wijaya
N.P.M. : 1605160167
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Madio Santoso No. 208 Medan
Alamat Rumah : Halimbe, 16 Maret 1998
JudulProposal : Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Etos Kerja Dan kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)
Bab I	Perbaiki Batasan masalah, rumusan masalah dan manfaat penelitian
Bab II	
Bab III	perbaiki Gambar vsl t dan vsl f, Jadwal penelitian
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

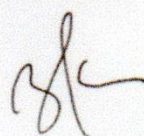
Medan, Rabu, 17 Juni 2020


TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Eri Yanti NST, SE., M.Ec.

Pembanding

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Baeri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1265 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 12 Rajab 1441 H
07 Maret 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
BNN Provinsi Sumatera Utara
Jln. Williem Iskandar V Barat 1 No.1 A Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **ENGGAR WIJAYA**
Npm : **1605160167**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VIII (Delapan)**
Judul : **Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor : B/ ⁶⁸⁹ /III/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Riset.

Medan, 16 Maret 2020

Kepada

Yth. **Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

di -

Tempat

1. Rujukan :
 - a. Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
 - b. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
 - c. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2017 tentang Perubahan Kelima atas Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota;
 - d. Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1265/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 Tanggal 07 Maret 2020 Perihal : Izin Riset Pendahuluan.

2. Berdasarkan rujukan tersebut diatas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam rangka kepentingan akademis mahasiswa di bawah ini :

Nama : Enggar Wijaya
NPM : 1605160167
Jurusan : Manajemen
Judul : "Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

3. Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNNP Sumatera Utara tidak keberatan dan menyetujui pelaksanaan Riset, selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan Riset tersebut agar mematuhi, tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.
4. Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.



Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.H.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1967/II.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 15 Dzulqaidah 1441 H
07 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Badan Narkotika Nasional Provsu
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Enggar Wijaya**
N P M : **1605160167**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

SURAT KETERANGAN RISET

Nomor : Sket/ 808 /VII/Ka/Tu.00.01/2020/BNNP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Atrial, S.H.
Pangkat / Gol : Brigjend. Pol. / IV-d
NRP : 63060964
Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Enggar Wijaya
NPM : 1605160167
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : "Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan Riset di BNNP Sumatera Utara tanggal 24 Juli 2020.
Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 24 Juli 2020

Kepala BNNP Sumatera Utara



Drs. Atrial, S.H.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1265 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN

Pada Tanggal : 07 Maret 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ENGGAR WIJAYA

N P M : 1605160167

Semester : VIII (Delapan)

Program Studi : MANAJEMEN

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU)

Dosen Pembimbing : ERI YANTI NST,SE.,M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :07 Maret 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 12 Rajab 1441 H
07 Maret 2020 M



SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.