

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
ASN PADA SEKRETARIAT DEWAN
PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KOTA MEDAN**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen
Dalam Bidang Manajemen Sumber
Daya Manusia*

Oleh :

SYAFRUDDIN

NPM : 1820030011



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

PENGESAHAN TESIS

Nama : SYAFRUDDIN
Nomor Pokok Mahasiswa : 1820030011
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen/MSDM
Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja ASN Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan


Pengesahan Tesis

Medan, Agustus 2020

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A, M.Psi., MH


H. Muis Fauzi Rambe, S.E.,MM

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Dr. Syaiful Bahri, M.AP.


Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., M.A, M.Psi., MH

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh
Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian,
Pada Hari Senin, Tanggal 03 Agustus 2020”

Panitia Penguji

1. Dr. Sjahril Effendy P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Ketua

2. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M

Sekretaris

3. Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Anggota

4. Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D.

Anggota

5. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D

Anggota

1. ✓

2. ✓

3. ✓

4. ✓

5. ✓

Unggul | Cerdas | Terpercaya

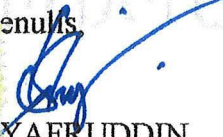
PERNYATAAN


PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen, baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 03 Agustus 2020

Penulis

YAFRUDDIN
PM. 1820030011



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA
PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN**

**Syafruddin
NPM : 1820030011**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kuantitatif eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Populasi dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 61 (enam puluh satu) orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.0, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis pertama diterima); (2) secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis kedua diterima); (3) secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis ketiga diterima); (4) terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan (hipotesis keempat diterima)

Kata kunci : Budaya organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Etos Kerja

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, MOTIVATION
AND JOB SATISFACTION ON THE WORK ETHIC OF THE STATE
CIVIL APPARATUS AT THE SECRETARIAT OF
THE REGIONAL PARLIAMENT OF MEDAN**

**Syafruddin
NPM : 1820030011**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on the work ethic of the state civil apparatus at the Secretariat of the Regional Representative Council of Medan City. The research method used is descriptive exploratory quantitative research, where variables are measured with a Likert scale.

The method of data collection is done by a questionnaire. The population in this study was the saturated sampling method or better known as the census. In this study the total population is relatively small as many as 61 (sixty one) people. Data processing using SPSS software version 20.0, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple regression analysis. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis, classic assumption test, hypothesis test and coefficient of determination test.

The results showed that: (1) partially organizational culture variables did not significantly influence the work ethic of the state civil apparatus at the Secretariat of the Medan City House of Representatives (the first hypothesis was accepted); (2) partially the motivational variable did not have a significant effect on the work ethic of the state civil apparatus at the Medan City House of Representatives (the second hypothesis was accepted); (3) partially job satisfaction variables significantly influence the work ethic of the state civil apparatus at the Secretariat of the Medan City House of Representatives (the third hypothesis is accepted); (4) there is a positive but not significant effect between the variables of organizational culture, motivation and job satisfaction on the work ethic of the state civil apparatus at the Secretariat of the Medan City House of Representatives (fourth hypothesis is accepted)

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Work Ethic

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan karunia dan rahmatnya bagi umatnya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaiknya. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah ewariskan Al-Qur'an dan Hadist sebagai warisan penuntun hidup didunia untuk meraih syurganya Allah SWT.

Tesis sebagai salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Oleh karena itu peneliti menyusun tesis dengan judul : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan”**.

Dengan selesainya tesis ini, secara khusus dengan rasa hormat yang setinggi-tingginya dipersembahkan bagi Ayahanda (Alm) Muhammad Adam dan ucapan terima kasih yang sedalam dalamnya kepada Ibunda Nur'aini yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Dan Istriku Sofi Marani. SE serta Putraku Azka Syafiq Azzhafran dan Alaric Syathir Aggasi terimakasih atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta kepada kakanda tercinta Nizmah Oktoviana. S.P. M.Si yang telah membantu dalam materi meteri yang dibutuhkan pada penyusunan tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri. M.AP. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini
3. Bapak Dr. Sjahril Effendy Pasaribu.,M.Si., M.A, M.Psi. M.H ketua Program Study dan Bapak H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, saran dan arahan bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak Fahrizal Zulkarnain, S.T., M.Sc., Ph.D dan Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal ‘alamin.

Medan, Juli 2020

Penulis

Syafruddin

NPM : 122 003 0014

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Pembatasan Masalah	12
1.4. Rumusan Masalah	13
1.5. Tujuan Penelitian	13
1.6. Manfaat Penelitian	14
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Etos Kerja	15
2.1.1.1. Pengertian Etos Kerja	15
2.1.1.2. Fungsi Etos Kerja	17
2.1.1.3. Karakteristik Etos Kerja	18
2.1.1.4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi	19
2.1.1.5. Indikator Indikator Etos Kerja	21
2.1.2. Budaya Organisasi	27
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi	27
2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi	30
2.1.2.3. Fungsi Budaya Organisasi	33
2.1.2.4. Proses Budaya Organisasi	35
2.1.2.5. Kriteria Budaya Organisasi Posistif	37
2.1.2.6. Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi	39
2.1.3. Motivasi Kerja	43
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	43
2.1.3.2. Faktor Yang Memepengarui Motivasi ...	47
2.1.3.3. Teori Motivasi	50
2.1.3.3.1 Teori Kepuasan	51
2.1.3.3.2. Teori Motivasi Klasik	51
2.1.3.3.3. Teori Klasik	51
2.1.3.3.4. Teori Maslow	51
2.1.3.3.5. Teori Herzberg	52
2.1.3.3.6. Teori X dan Teori Y	53
2.1.3.3.7. Teori Mc Clelland	53

2.1.3.3.8. Teori Motivasi Claude S George	54
2.1.3.3.9. Teori Proses.....	54
2.1.3.3.10. Teori Keadilan.....	55
2.1.3.3.11. Teori Pengukuhan	55
2.1.3.4 Prinsip Prinsip Dalam Motivasi	55
2.1.3.5 Proses Motivasi	57
2.1.3.6. Tujuan Motivasi	58
2.1.3.7. Indikator Motivasi.....	61
2.1.4. Kepuasan Kerja	66
2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	66
2.1.4.2. Teori Kepuasan Kerja	70
2.1.4.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	75
2.1.4.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja.....	79
2.1.4.5. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	82
2.1.4.6. Indikator dan Aspek Kepuasan Kerja	83
2.2. Kajian Penelitian Yang Relevan	92
2.2.1 Review Hasil Penelitian.....	92
2.3. Kerangka Berfikir/Konseptual	95
2.4. Hipotesis Penelitian.....	99
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	101
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	101
3.1.1. Tempat penelitian.....	101
3.1.2. Waktu Penelitian	101
3.2. Populasi dan Sampel	102
3.2.1. Populasi Penelitian	102
3.2.2. Sampel Penelitian.....	103
3.3. Defenisi Operasional Variabel	103
3.3.1 Etos Kerja (Y)	104
3.3.2. Budaya Organisasi (X1).....	104
3.3.3. Motivasi (X2).....	104
3.3.4. Kepuasan Kerja (X3).....	105
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	106
3.4.1. Studi Pustaka.....	107
3.4.2. Kuisisioner (Angket).....	107
3.4.3. Uji Validitas dan Uji Rebialitas Pertanyaan.....	108
3.4.3.1. Uji Validitas	108
3.4.3.2. Uji Realibilitas	113
3.5. Teknik Analisis Data.....	115
3.5.1. Metode Regresi Linier Berganda	116
3.5.1.1. Uji Normalitas	117
3.5.1.2. Uji Multikolinieritas	119
3.5.1.3. Uji Heteroskedastisitas	119
3.5.2. Pengujian Hipotesis.....	120

3.5.2.1. Uji Secara Parsial (Uji-t)	120
3.5.2.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	121
3.5.3. Koefisien Determenasi (R-Square)	123
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	124
4.1. Hasil Penelitian	124
4.1.1. Deskripsi Data	124
4.1.1.1. Lokus Penelitian	124
4.1.1.2. Jawaban Responden	127
4.1.2. Uji Persyaratan Analisis	135
4.1.2.1. Hasil Uji Normalitas	135
4.1.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas	139
4.1.2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	140
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis	142
4.1.3.1. Uji Regresi Linier Berganda	142
4.1.3.2. Uji Hipotesis Parsial dan Signifikan	144
4.1.3.2.1. Uji Secara Parsial (t-tabel) ...	145
4.1.3.2.2. Uji Signifikan Simultan.....	149
4.1.3.3. Koefisien Determinasi	151
4.2. Pembahasan	152
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	159
5.1. Kesimpulan	159
5.2. Saran	163
Daftar Pustaka	165
Daftar Lampiran	168

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pembentukan Budaya Organisasi	36
Gambar 2.2. Aktualisasi dan Terbentuknya Budaya	36
Gambar 2.3. Proses Motivasi	57
Gambar 2.4. Kerangka Berfikir	99
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t.....	121
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji F	123
Gambar 4.1. Uji Normalitas	136
Gambar 4.2. Uji Normalitas P-P Plot Regression Standardized Residual .	137
Gambar 4.3. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji-t) Budaya Organisasi.....	147
Gambar 4.4. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji-t) Motivasi.....	148
Gambar 4.5. Uji Hipotesis Secara Parsial (uji-t) Kepuasan Kerja	148
Gambar 4.4. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	150



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian	102
Tabel 3.2. Struktur Organisasi	103
Tabel 3.3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel.....	105
Tabel 3.4. Skala Likert	107
Tabel 3.5. Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)	109
Tabel 3.6. Uji Validitas Motivasi (X2)	110
Tabel 3.7. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)	111
Tabel 3.8. Uji Validitas Etos Kerja (Y)	112
Tabel 3.9. Uji Relibilitas Budaya Organisasi (X1)	114
Tabel 3.10. Uji Relibiltas Motivasi (X2).....	114
Tabel 3.11. Uji Relibilitas Kepuasan Kerja (X3)	114
Tabel 3.12. Uji Relibilitas Etos Kerja (Y)	115
Tabel. 4.1. Struktur Organisasi	125
Tabel. 4.2. Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan	126
Tabel. 4.3. Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan	126
Tabel. 4.4. Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan	127
Tabel. 4.5. Komposisi Pegawai Berdasarkan Umur	127
Tabel. 4.6. Sebaran Jawaban Kuiseoner Budaya Organiasi (X1)	128
Tabel. 4.7. Sebaran Jawaban Kuiseoner Motivasi (X2)	129
Tabel. 4.8. Sebaran Jawaban Kuiseoner Kepuasan Kerja (X3).....	131
Tabel. 4.9. Sebaran Jawaban Kuiseoner Etos Kerja (Y)	132
Tabel. 4.10. Statistik Deskriptif.....	134
Tabel. 4.11. Uji Kolmogorov Smirnov.....	138
Tabel. 4.12. Uji Multikolinieritas	139
Tabel. 4.13. Uji Heteroskedastisitas	141
Tabel. 4.14. Koefisien Uji Regresi Linier Berganda	143
Tabel 4.15. Uji Secara Parsial (t-tabel).....	146
Tabel 4.16. Uji Signifikan F (F-tabel)	149
Tabel 4.17. Koefisien Determinasi	151



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Angket Kuiseoner 168
Lampiran 2	Uji Validitas dan Realibilitas..... 179
Lampiran 3	Uji Asumsi Klasik 188
Lampiran 4	Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda 195



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara adalah insan pelaksanaan fungsi yang diberikan kewenangan dalam melaksanakan sistem organisasi pemerintahan baik secara struktural, fungsional maupun secara teknis pelaksanaan, baik secara pusat maupun daerah. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Kota Medan dipimpin oleh Walikota dan Wakil Walikota yang dipilih secara langsung oleh masyarakat Kota Medan. Sesuai dengan Peraturan Walikota Medan Nomor 60 Tahun 2017 Sebagai unsur Organisasi Perangkat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan merupakan unsur pelayanan administratif dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Tugas Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan adalah menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Dalam mewujudkan fungsi tersebut, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan memerlukan Etos Kerja yang kuat berupa sikap kerja, Semangat kerja dan karakter kerja guna mencapai fungsi yang ideal dalam

menyelenggarakan administrasi dan fasilitasi kebutuhan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, oleh karena itu setiap unsur aparatus sipil negara Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan dituntut memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik, memiliki sikap dan semangat kerja yang tinggi serta karakter kerja yang kuat dalam mendampingi fungsi legeslasi dalam melaksanakan kewajibannya. Fenomena yang terdapat di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan pada saat ini, masih banyak keluhan yang disampaikan oleh Pimpinan dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan terhadap tidak optimalnya fungsi sekretariat dalam memberikan pelayanan terhadap kebutuhan teknis dan administrasi sebagai faktor pendukung utama dalam melaksanakan fungsi legislasi. Faktor sikap, karakter dan nilai nilai capaian para aparatur masih menjadi penyebab tidak optimalnya pelayanan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Hal ini sejalan dengan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Tahun 2019 dimana beberapa permasalahan yang dijumpai oleh Sekretariat DPRD Kota Medan dalam proses penyelenggaraan pelayanan fasilitasi kepada anggota DPRD Kota Medan. Permasalahan tersebut perlu dikenali dengan baik, karena bisa saja permasalahan tersebut menjadi penghambat bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD Kota Medan.

1. Masih rendahnya tingkat kepuasan anggota DPRD Kota Medan atas pelayanan administratif dan dukungan fasilitasi yang diberikan Sekretariat DPRD Kota Medan.
2. Masih rendahnya kapasitas Sekretariat DPRD Kota Medan.
3. Masih terdapat ASN Sekretariat DPRD yang memiliki kompetensi kurang

memadai untuk menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada anggota DPRD Kota Medan.

4. Masih rendahnya disiplin kerja sebagian personil untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD.
5. Masih rendahnya koordinasi kerja Sekretariat DPRD Kota Medan dengan Alat Kelengkapan DPRD Kota Medan.
6. Belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam proses kegiatan pelayanan dan administrasi ketatausahaan.
7. Masih minimnya peralatan/teknologi yang menunjang inventarisasi aset atau barang milik daerah (BMD).

Sikap ini menyebabkan masih dijumpainya sistem administrasi yang belum terbarukan, penguasaan teknologi yang rendah, dan kemampuan komunikasi yang tidak efektif serta tidak kreatifnya untuk berinovasi. Hal ini menjadi kondisi permasalahan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan dalam menjalankan fungsi administrasinya. Dalam segi kebutuhan dokumen laporan aktifitas dan akuntabilitas yang diwajibkan bagi setiap organisasi perangkat daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan masih berada ditingkatan belum memenuhi unsur kepatuhan dan ketepatan penyampaian laporan ke instansi induk yaitu Pemerintah Kota Medan. Keakuratan data dan pemenuhan aspek wajib dalam memenuhi laporan tersebut juga masih belum optimal. Hal ini menyebabkan masih rendahnya penilaian terhadap peningkatan sistem kapasitas mutu organisasi. Tuntutan peningkatan penilaian kapasitas aparatur telah menjadi hal utama dalam setiap wacana perbaikan sistem kerja

aparatur sipil negara. Perbaikan tersebut telah menjadi kewajiban mutlak yang ditetapkan dalam berbagai regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah. Masih tertinggalnya pemahaman dan karakteristik dari masing-masing aparatur sipil negara, membuat sering terjadinya probelamatika baik dari faktor keteapan waktu penyampaian, maupun kualitas data pada dokumen yang disampaikan. Melihat hal tersebut terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi terjadinya hal tersebut.

Etos Kerja para aparatur sipil dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan menjadi indikator dalam melaksanakan tugas dan fungsi. Memahami, menjiwai dan melaksanakan dengan pengetahuan dan peraturan yang berlaku, menjadi faktor yang menentukan terlaksananya kewajiban dan beban kerja yang telah ditetapkan menjadi target pelaksanaan kerja. Sikap dan perilaku terhadap menjalani hak dan kewajiban sebagai aparatur selalu menjadi pembahasan yang menarik di wilayah kerja di instansi yang melaksanakan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan administrasi bagi lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Banyak yang selalu membicarakan, mengkaji dan membandingkan setiap hak yang diterima, tetapi tidak banyak yang membahas terhadap kewajiban yang harus dipenuhi sebagai bentuk tanggung jawab kerja yang telah diganjar dengan penghasilan resmi yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.

Kondisi ini dikemukakan oleh Sinamo (2011:26) yang berpendapat bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja yang tercermin dari sikap kerja, semangat kerja dan karakter kerja oleh masing masing aparatur sipil di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan dapat dipacu dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut pengamatan yang dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan peran pimpinan yang memahami lingkup kerja dengan karakteristik masing masing aparatur sipil dapat mempengaruhi etos kerja dengan aspek pembinaan dan peningkatan kapasitas aparatur. Langkah pembinaan kepegawaian dapat dilaksanakan dapat berupa kepesertaan dalam pendidikan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga resmi, dan peningkatan kapasitas berupa kaderisasi dan sosialisasi secara langsung kepada para aparatur sipil.

Sementara pada kondisi saat ini etos kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Medan masih tergolong rendah. Penilaian ini didasari hasil penilaian laporan kinerja selama 5 (lima) tahun tidak menunjukkan peningkatan grafik perubahan, dimana laporan kinerja yang disampaikan belum menunjukkan gambaran profesional aparatur yang berkerja berdasarkan tugas dan fungsi yang telah ditetapkan, melainkan hanya berupa laporan formalitas yang bersifat untuk melengkapi kebutuhan administrasi formalitas semata. Aktivitas laporan tersebut masih mencerminkan belum ada perubahan yang mendasar yang harus diterapkan dalam menyelesaikan permasalahan permasalahan yang timbul. Kondisi ini juga lebih dipersulit dengan lembaga Legislatif yang difasilitasi penuh dengan nuansa politik dan nilai nilai kepentingan yang sangat kental, sehingga menyebabkan terjadi persimpangan

antara administrasi birokrasi yang ditetapkan dengan kepentingan politik yang mendominasi, dan semakin dipersulit dengan instrumen penyelesaian masalah yang belum terformulasi. Inilah menjadi alasan mengapa etos kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan masih rendah.

Bila dicermati dari hasil pengamatan tersebut ada beberapa variabel yang mempengaruhi terhadap etos kerja aparatur sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan diantaranya adalah Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan kerja

Budaya Organisasi menjadi salah satu faktor dalam melaksanakan fungsi baik struktural maupun fungsional. Kemampuan dalam memahami, menganalisa dan mengaplikasikan kedalam budaya organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dimana semakin tinggi kemampuan dan kapasitas seorang aparatur dalam melaksanakan tugasnya maka semakin efektif optimalisasi perilaku kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sebaliknya apabila semakin rendahnya kemampuan dan kapasitas, maka sikap dan perilaku kerja menjadi sebaliknya. Bila kita membagi para aparatur sipil yang ada dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, dihitung dari masa dinas di instansi tersebut terdapat jumlah aparatur sipil yang telah berdinis lebih dari 10 (sepuluh) tahun sebanyak 75 (tujuh puluh lima) persen sementara 25 (dua puluh lima) persen berdinis kurang dari 10 (sepuluh) tahun. Fenomena yang terjadi di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Medan, mayoritas aparatur sipil yang berdinis tersebut telah memiliki usia diatas 45 (empat puluh lima) tahun dan selalu menganggap bahwa kemampuan dan kapasitas yang

berhubungan dengan kewajiban kerja tidak lagi bisa mereka tingkatkan karena alasan faktor usia, sehingga faktor sikap dan perilaku kerja dipengaruhi oleh kemampuan dan kapasitas dalam memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan. Kondisi yang terjadi ini dianggap perlu untuk diteliti faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Wibowo (2012) menyatakan budaya organisasi adalah norma norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi.

Tujuan dari visi dan misi Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan dapat tercapai, apabila aparatur sipil menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Pengembangan dan peningkatan kualitas aparatur dan motivasi yang optimal akan mempengaruhi aparatur sipil dalam melaksanakan tugas, apakah capaian kinerja yang telah ditetapkan tercapai atau tidak. Aparatur sipil dengan pengetahuan yang kurang tentang bidang tugasnya akan bekerja tersendat sendat, waktu yang terbuang dan pencapaian yang buruk dapat terjadi. Hal tersebut dapat digolongkan kedalam pemborosan waktu dan produktifitas hasil laporan.

Budaya organisasi yang terbentuk dengan pola yang selama ini ada dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, mempengaruhi hasil kerja, baik secara penyelenggara layanan administrasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan maupun laporan pertanggungjawaban bagi

Pemerintah Kota Medan. Beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan antara lain :

1. Ketanggapan, yaitu diperlukan sikap dan pola pikir yang memiliki sensitifitas terhadap penyelesaian pekerjaan.
2. Dukungan, berupa dorongan kemampuan pimpinan dalam membina sektor kepepegawaian dilingkungan aparatur sipil.
3. Kepemimpinan, dalam menentukan nilai serta sikap yang dibutuhkan dalam melaksanakan fungsi organisasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
4. Kemampuan, daya fikir dan cara menyelesaikan tanggungjawab kerja dengan baik.

Di dalam memotivasi, Pemimpin harus mempertimbangkan potensi yang dimiliki, agar dapat menghasilkan kualifikasi yang optimal bagi seluruh aparatur yang ada dibawahnya. Kebutuhan yang melekat pada aparatur sipil juga dapat menjadi bahan perhatian pimpinan dimana. Faktor kenyamanan dan kelengkapan perangkat yang mendukung pelaksanaan tugas, serta keseimbangan antara peraturan dan kebijaksanaan dapat menjadi bagian dari motivasi. Apabila pemuasan yang diterima dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja dan menimbulkan out put.

Handoko (2012;64) menyatakan “Sedangkan pemenuhan kebutuhan yang dapat memotivasi pegawai atau karyawan (seperti : prestasi, pengakuan, penghargaan dan tanggung jawab), akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi.

Seorang Pemimpin dituntut mampu mengendalikan faktor-faktor motivasi dan memotivasi pegawai”. Fenomena yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Medan Masih banyaknya aparatur sipil yang belum memiliki motivasi untuk mengembangkan diri, belum memiliki karakter untuk selalu menimba pengetahuan sebagai landasan hukum dalam menerapkan sistem administrasi yang dijalankan, hal ini dapat dilihat rendahnya minat para aparatur untuk mengikuti pendidikan dan latihan, hal ini dapat dilihat dari sistem informasi kepegawaian, untuk aparatur di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, pada form pendidikan dan pelatihan formal kedinasan masih banyak yang kosong, tidak terdapat data pelaksanaan kegiatan. Motivasi untuk diberikan oleh level pimpinan, juga dianggap masih lemah. Para pemimpin belum secara berkelanjutan mengarahkan para aparatur untuk mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan. Masih banyak para pimpinan yang belum mengetahui pentingnya memotivasi para aparatur agar mampu meningkatkan kemampuan dan performa yang menjadi kemampuan wajib.

Kepuasan kerja bagi aparatur sipil negara selalu meliputi hakekat seseorang untuk beraktifitas. Aparatur Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan melaksanakan aktivitas setiap harinya, juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja karena para aparatur sipil berharap hal tersebut berdampak kepada keadaan yang akan mereka terima dari hari kehari.

Menurut Robbins dan Judge (2009) Kepuasan kerja yaitu suatu persaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keyakinan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja

semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dicapai dalam menunjang tanggung jawab kerja, begitu pula dengan sebaliknya, telah menjadi prinsip dasar bagi struktural penanggung jawab.

Fenomena yang terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan dalam melaksanakan fungsi administrasi sebagai penyelenggara kebutuhan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan berhubungan dengan kepuasan kerja bagi personil didalamnya. Hal yang terjadi selama ini di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan adalah masih banyaknya aparatur sipil yang merasa tidak puas terhadap apa yang mereka terima, masih banyaknya ungkapan dari sekelompok aparatur yang menganggap bahwa mereka tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan kelompok yang lain, sehingga kelompok yang lain lebih berprestasi dibandingkan kelompok yang satu, masih timbul ungkapan kurang puas terhadap apa yang mereka dapat. Tingkat kepercayaan dan delegasi pelaksanaan urusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, ditentukan oleh penilaian layanan yang diberikan, penilaian yang baik akan memberikan tingkat kepuasan kerja yang baik. Apabila penilaian yang diberikan baik, maka besar peluang para aparat sipil diikut sertakan dalam aktivitas tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, begitu pula sebaliknya.

Kepuasan kerja yang meliputi harapan tentang pekerjaannya mendapat apresiasi yang baik dari atasan, dapat berupa fasilitas yang didapat, tambahan penghasilan yang semakin besar, maupun kesempatan untuk mendampingi

aktivitas Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan ke lokus tertentu dapat melahirkan rasa puas dan dihargai.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pembahasan yang telah disampaikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih banyaknya aparatur sipil dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan yang belum memiliki sikap kerja, kehendak dan kesadaran dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparatur penyelenggara fasilitasi administrasi bagi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
2. Masih berjalannya sifat kerja yang didasari oleh faktor kebiasaan dan masih banyaknya sifat pengembangan kualitas diri dan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas hanya bersifat formalitas dan hanya karena diinstruksikan oleh atasan, tetapi tidak timbul dari dari sendiri. Hal ini banyak mengakibatkan budaya kerjayang stagnan sering terjadi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
3. Masih banyaknya aparatur sipil yang belum memiliki motivasi untuk mengembangkan diri, belum memiliki karakter untuk selalu menimba pengetahuan sebagai landasan hukum dalam menerapkan sistem administrasi yang dijalankan.
4. Masih kurangnya dukungan yang didapat dari pejabat yang bertanggung jawab untuk membina dan mengawasi kinerja masing-masing aparatur,

dikarenakan kurangnya pengetahuan dari para penanggung jawab tersebut terhadap lingkup kerja yang harus diselesaikan.

5. Masih banyaknya aparatur sipil yang merasa tidak puas terhadap apa yang mereka terima, masih banyaknya ungkapan dari sekelompok aparatur yang menganggap bahwa mereka tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan kelompok yang lain, sehingga kelompok yang lain lebih berprestasi dibandingkan kelompok yang satu, masih timbul ungkapan kurang puas terhadap apa yang mereka dapat.
6. Masih banyaknya ungkapan bahwa kita ini bukan siapa siapa jadi untuk apa terlalu pusing memikirkan kemampuan diri dalam menyelesaikan tugas, karena pasti ada orang lain yang lebih mampu menyelesaikannya.

1.3. Pembatasan Masalah

Dari pengamatan masalah yang terjadi di atas dapat digambarkan dimensi permasalahan yang sistematis dan luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis mebatasi masalah secara jelas dan terfokus.

1. Etos kerja yang diteliti difokuskan yaitu semangat kerja, keinginan aparatur sipil negara untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, meningkatkan harga diri, dan bekerja secara profesional.
2. Budaya Organisasi dibatasi pada nilai-nilai budaya yang ada yaitu faktor disiplin dan sasaran kerja pegawai
3. Motivasi kerja diukur dari terpenuhinya kebutuhan baik kebijakan administrasi , serta penghargaan dan pengakuan dari orang lain serta kebutuhan yang harus ada di tempat kerja.

4. Kepuasan Kerja dibatasi pada sarana dan prasarana yang ada yaitu ketersediaan fasilitas.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan ?
4. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis, sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan serta pengalaman penulis mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Serta sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian khususnya yang berhubungan dengan pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan untuk pengembangan dan pendayagunaan aparatur sipil negara ai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan, dengan kompetensi yang jelas berbasis kinerja.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Etos Kerja

2.1.1.1. Pengertian Etos Kerja

Aktivitas kerja yang dilandasi oleh mekanisme organisasi yang bersifat mengatur, membatasi dan mengikat masing individu yang berada didalamnya dapat melahirkan konsep konsep berinteraksi yang dapat dijabarkan melalui teori dan kajian ilmiah yang menjadi cabang keilmuan bagi pengembangan kemampuan di bidang manajerial. Bila kita melihat dari sudut estimologi sesuai dengan dikemukakan oleh Tasmara (2006) etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti sikap keribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Selanjutnya Tasmara (2006) juga mengemukakan bahwa Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Sementara Hamid (2015) menjelaskan etos kerja adalah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugasnya, dengan indikasi kerja keras, bekerja benar, ulet atau bekerja cerdas, tekun, jujur, disiplin, melayani, orientasi ke masa depan dan menerima perubahan. Sementara itu menurut Kreitner dan Kinicki, (2014) etos kerja diartikan sebagai mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas.

Menurut Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa "Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental,

keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencangkup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Menurut Moeheriono (2014: 35) “Etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya”.

Menurut Sonny Keraf (2010:14) “Etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini terungkap dalam perilaku berpola yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan.

Sementara menurut Octariana (2013) etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Santoso (2012) berpendapat Etos kerja terbaik dan mulia adalah jujur dan berintegritas, cerdas dan kreatif, empati-penuh peduli, ikhlas-penuh kecintaan, berpikiran maju-visioner, mengutamakan kerjasama-sinergi, dan disiplin penuh tanggung jawab.

Sementara Sukardewi *et al.* (2013) menyatakan bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan hasrat dan semangat yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga target yang ditetapkan dapat diselesaikan dengan optimal. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi akan mempunyai harapan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Etos Kerja

Kinerja seseorang di dalam lingkungan kerja akan dilihat dan dinilai oleh orang-orang yang berada disekitarnya, termasuk atasan. Etika kerja yang baik akan membuat pegawai lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan profesional mengacu dari hal tersebutlah fungsi etos kerja dapat diartikan dari beberapa pendapat ahli seperti, menurut Sinamo (2011: 35) etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sehingga etos kerja sangat penting untuk diterapkan di

perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Sementara menurut Darajat (2015:78) etos kerja berfungsi sebagai pendorong timbulnya perbuatan, penggairah dalam aktivitas dan penggerak aktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi etos kerja merupakan faktor pendorong yang melatarbelakangi keinginan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik baiknya dapat berjalan dengan semestinya.

2.1.1.3 Karakteristik Etos Kerja

Didalam sebuah pekerjaan dibutuhkan semangat yang tinggi, hal ini memang harus dimiliki oleh setiap pekerja. Dari sisi pekerjaan tentunya kita membutuhkan kerja keras dan sikap loyal yang akan membentuk karakteristik etos kerja. Bila dipandang dari karakteristiknya etos kerja, menurut Priansa (2016: 283) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

- a. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi.
- b. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung

merasa puas dengan kinerja yang biasa.

- c. Dapat Diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

Sementara menurut Darodjat (2015) karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi yaitu :

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
- b. Memiliki orientasi kemasa depan
- c. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
- d. Kerja keras serat mengharagai waktu
- e. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab
- f. Hemat dan sederhana
- g. Tekun dan ulet

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, karakteristik dari etos kerja merupakan cerminan individu dalam berkomitmen dalam menyikapi kerja yang menjadi tanggung jawab yang diemban dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sistem manajemen kerja yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Aparatur yang memiliki etos kerja yang baik mungkin saja diperoleh dari dorongan diri sendiri maupun lingkungan organisasi. Namun peran perangkat

organisasi dalam merancang lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi terciptanya etos kerja yang positif.

Lebih lanjut Priansa (2016: 285) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

- a. Agama
- b. Pendidikan
- c. Motivasi
- d. Usia
- e. Jenis Kelamin

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

- a. Budaya
- b. Sosial Politik
- c. Kondisi Lingkungan (Geografis)
- d. Struktur Ekonomi
- e. Tingkat Kesejahteraan
- f. Perkembangan Bangsa Lain

Menurut Siagian (2014) Faktor faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain :

- a. Motivasi
- b. Penilaian Prestasi

- c. Peraturan Organisasi
- d. Pengaruh Antara Sesama Rekan Kerja
- e. Pengawasan
- f. Pembinaan

Dari pendapat para ahli diatas dapat kita simpulkan bahwa etos kerja sangat dipengaruhi oleh sikap yang dilatarbelakangi oleh keyakinan dan pemahaman dari berbagai pihak yang mempengaruhi pola pikir dan cara dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Etos Kerja

Sinamo (2011) merangkum menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar ini yang menjadi pondasi untuk menopang semua jenis dan sistem kesuksesan yang berkelanjutan (sustainable success system) di seluruh tingkatan. Konstruksi keempat pilar dari keempat konsep tersebut disebut sebagai Catur Dharma Mahardika yang artinya Empat Dharma Keberhasilan Utama, yaitu :

1. Mencetak prsetasi dengan motivator superior
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Menurut Sinamo (2011: 45), indikator untuk mengukur etos kerja dapat melalui delapan aspek etos kerja sebagai berikut :

1. Kerja dengan rahmat

Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 (lima) alasan :

- a. Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Dengan upah yang diterima karyawan dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya.
- b. Karyawan selain menerima upah finansial juga menerima banyak factor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan.
- c. Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- d. Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
- e. Didalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah

Kerja amanah lahir dari proses dialektika dan reflesi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme di pihak lain. Dalam proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah.

Dari kesadaran amanah ini lahirlah kewajiban moral yaitu tanggung jawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk :

- a. Bekerja sesuai dengan *job description* dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.
- b. Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
- c. Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- d. Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- e. Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhisme konsep panggilan ini disebut darma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sacral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas :

- a. Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaan.
- b. Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.
- c. Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan darma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggung jawab.

- d. Integritas berarti memenuhi tuntutan darma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran dan segenap tenaga secara total, utuh dan menyeluruh.
 - e. Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
 - f. Integritas berarti bersikap sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat yang benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan.
4. Kerja adalah aktualisasi
- Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah penerahan energi biologis, psikologis dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia biasa bekerja keras dan selalu tuntas :
- a. Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras.
 - b. Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang diidamkan.
 - c. Jangan berkecil hati karena menjumoai halangan, karena bahkan batu penghalang pun bisa menjadi batu loncatan menuju keberhasilan.
 - d. Manusia tak akan pernah memperoleh sesuatu yang besar kecuali mencobanya dengan kerja keras penuh semangat.
 - e. Janganlah menangisi kegagalan, mulailah sekali lagi.

5. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi dan membaktikan harta, waktu, hati dan pikiran. Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyayangi. Membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistic dan interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematis dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya dan cerdas saat menjual.

7. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu :

- a. Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga seorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.

- b. Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihinya.
 - c. Secara social, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
 - d. Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi mandiri secara ekonomis.
 - e. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.
 - f. Secara personal, jika pengertian moral diatas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna kepercayaan (*trustworthiness*) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
 - g. Secara professional, kehormatan berarti prestasi unggul (*superior performance*).
8. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang dan pada gilirannya seluruh masyarakat akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

Sementara Puspitasari (2009) menyampaikan Indikator etos kerja yaitu tata nilai yang mencakup antara lain :

- a. Disiplin
- b. Jujur
- c. Percaya diri
- d. Tanggung jawab
- e. Mandiri
- f. Komunikasi

2.1.2. Budaya Organisasi

2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma yang meresap yang ada di organisasi. Menurut Ivancevich *et al.* (2014) budaya organisasi dapat mendorong atau melemahkan keefektifan organisasi. Sutrisno (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut Bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah perusahaan.

Pada hakekatnya budaya organisasi memiliki nilai dalam kemajuan roda organisasi. Budaya organisasi akan menentukan iklim organisasi, semakin luas dan mendalamnya budaya tersebut maka tercapainya nilai ideal akan terlaksana, begitu pula dengan sebaliknya. *Organization Culture* menjadi tinjauan yang menarik terutama pada suatu wilayah organisasi tertentu.

Menurut Hofstede (2010:21) budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas member perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi.

Dalam Robbins dan Mary Coulter alih bahasa Bob Sabran dan Devri (2010), definisi mengenai “budaya organisasi” disini menyiratkan tiga hal, yakni pertama budaya adalah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif, yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut, terlepas dari apakah mereka menyukainya atau tidak. Terakhir, meskipun para individu di dalam organisasi memiliki latar belakang yang berbeda dan bekerja pada jenjang organisasi yang juga berbeda, mereka cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama. Inilah aspek penerimaan (penganutan) bersama (*shared*).

Sementara Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang *diajarkan* kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.”

Suwarto dan Koesharto (2009) mengemukakan bahwa Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (beliefs), dan nilai-nilai yang sama.”

Berdasarkan beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberikan arti (share meaning) dari suatu sistem nilai yang ada. Persamaan persepsi ini penting mengingat bahwa anggota organisasi mempunyai latar belakang dan level yang berbeda sehingga karakteristik budaya organisasi terbentuk.

Menurut Luthans (2014) budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu 16 bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun.

Sementara Robbins (2010:256) menyatakan Karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual.

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko.

Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

3. Arah.

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4. Integrasi.

Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan dari manajemen.

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6. Kontrol.

Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.

7. Identitas.

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

8. Sistem imbalan.

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik.

Tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola-pola komunikasi.

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Menurut Luthans (2014) karakteristik penting budaya organisasi mencakup sebagai berikut:

1. Keteraturan perilaku yang dijalankan, seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama.
2. Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas.
3. Nilai yang dominan, seperti mutu produk yang tinggi, efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi, seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan.
5. Aturan, seperti tuntunan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi.
6. Iklim organisasi, seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal dan eksternal atau pengaturan tata letak bekerja (secara fisik).

Setiap budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu berskala organisasi yang bersifat homogen (sama). Semua budaya ini harus dipahami dan dipadukan, jika organisasi itu ingin bekerja efektif.

Robbins, (2010: 257). Menyatakan “Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi”.

Kemudian Robbins (2010:485) menyatakan semakin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku karyawan.

Pedoman tersebut akan dihayati oleh para karyawan jika mereka menerima budaya organisasi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi keinginan yang kuat untuk tetap berkarir di unit organisasi yang telah dipilih sebagai tempat berkarir. Budaya organisasi berperan penting dalam memberi jati diri dan prinsip dalam memberi arah dalam pengambilan keputusan yang bersifat strategis. Budaya organisasi berperan dalam mengembangkan sikap dalam menerima umpan balik atas prestasi yang dibuat, karakter terhadap reward dan reinforcement yang berlaku di unit organisasi tersebut.

2.1.2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Kejujuran dan etika adalah cerminan dari perilaku organisasi yang menjadi tanggung jawab bagi setiap organisasi untuk mengembangkannya menjadi standar baku yang akan menjadi pedoman bagi setiap individu di organisasi. Budaya kerja yang dilandasi oleh profesionalisme, kerjasama, keselarasan, keseimbangan dan kesejahteraan menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi dengan berpegang teguh kepada nilai-nilai luhur dalam menjalankan roda organisasi.

Menurut Robbins (2015). Budaya menjalankan sejumlah fungsi didalam organisasi, yaitu:

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas.
2. Budaya memberi rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang.

4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Fungsi budaya organisasi menurut Suwanto dan Koeshartono (2010), yaitu:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem social, budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok didalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang ada di dalam organisasi bisa kuat dan bisa yang lemah. Budaya dikatakan kuat apabila nilai-nilai, sikap, dan kepercayaan bersama tersebut dipanhami serta dianut dengan teguh dan komitmen tinggi, sehingga rasa kebersamaan dapat tercipta.

2.1.2.4 Proses Budaya Organisasi

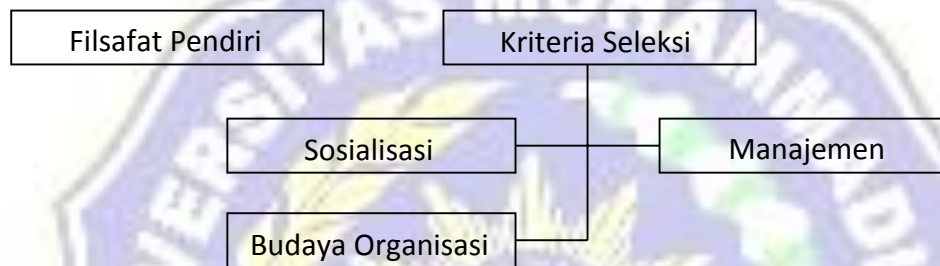
Begitu organisasi berdiri, pembentukan budaya ketika itu pun terbentuk. Budaya organisasi terjadi dikala individu organisasi belajar untuk menyelesaikan masalah, yang bersifat internal maupun eksternal. Budaya organisasi terbentuk dari sebuah proses yang berlangsung secara berkelanjutan melalui tahapan tahapan secara sistematis. Seperti yang disampaikan Chatab (2007:12) proses budaya organisasi, yaitu pembentukan/menciptakan budaya, pemeliharaan / mempertahankan budaya, pengembangan budaya organisasi dan terakhir adaptasi proses budaya.

Menurut Schein (2014) proses terjadinya budaya perusahaan (organisasi) melalui tiga cara:

1. Para wirausahawan mengambil dan mempertahankan bawahan-bawahan (anggota-anggota) yang berpikir dan merasakan cara yang mereka lakukan.
2. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan cara berpikir dan cara merasakan mereka.
3. Perilaku mereka sendiri adalah model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi dan menginternalisasi keyakinan, nilai-nilai dan asumsi-asumsi mereka.

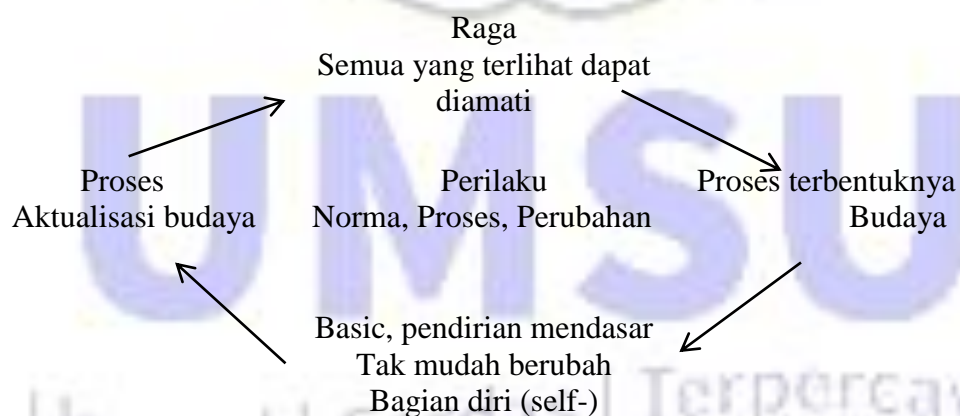
Budaya organisasi dapat dihidupkan pertama-tama melalui seleksi, yaitu memperoleh anggota yang setidaknya-tidaknya memiliki nilai-nilai yang sama dengan budaya organisasi. Selanjutnya dengan manajemen atas, dalam hal ini manajemen atas mempunyai peran yang sangat besar dalam menanamkan nilai-nilai dan norma-norma melalui tindakan-tindakannya. Sosialisasi, budaya yang

ada hendaknya terus-menerus disosialisasi baik anggota baru maupun anggota lama, prosesnya dapat berupa orientasi dan pelatihan melalui cerita-cerita tentang pendiri, ritual-ritual yang ada, simbol-simbol dan sebagainya.



Gambar 2.1 Pembentukan Budaya Organisasi

Penjelasan diagram, filsafat pendiri organisasi merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi. Artinya para pendiri organisasi secara tradisional mempunyai dampak yang penting dalam pembentukan budaya awal organisasi. Hubungan antara kedua itu dapat digambarkan pada gambar 2.2 bawah ini :



Sumber :Ndraha, 2005: 48

Gambar 2.2 Aktualisasi dan Terbentuknya Budaya

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja tanpa ada proses yang menciptakan. Proses budaya dapat dilihat berdasarkan dari terbentuknya, dipertahankannya dan dikembangkannya budaya organisasi itu. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya, maka adanya proses adaptasi budaya.

Tujuan penerapan budaya organisasi dalam Mangkunegara (2012) adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2.5 Kriteria Budaya Organisasi yang Positif

Budaya organisasi memiliki kaitan erat dalam pembentukan sumber daya manusia di sebuah perusahaan. Pembentukan budaya organisasi dalam sebuah perusahaan dikatakan jika memperoleh dukungan dari segenap jajaran manajemen sekaligus karyawan yang tergabung dalam perusahaan tersebut.

Menurut Waterhouse dan Lewis, (2004), ciri-ciri utama organisasi yang mengedepankan budaya positif adalah dengan menunjukkan adanya transformasi atau perubahan dari mekanisme yang birokratis ke arah orientasi kebijakan dengan titik tekan pada nilai-nilai perubahan, kelenturan, *entrepreneurialism*, *outcomes*, efisiensi dan produktivitas melalui proses pengkomunikasian

perubahan budaya yang intensif. Dalam istilah yang lebih operasional, organisasi dengan budaya yang positif menunjukkan sejumlah kriteria utama yang sangat sulit diduplikasi atau ditiru oleh organisasi lain.

Sadri dan Lees (2001) mengidentifikasi adanya beberapa kriteria kunci sebagai petunjuk budaya organisasi yang positif, yaitu:

1. Budaya positif tidak hanya sekedar berupa *mission statement*, namun harus disertai pula dengan adanya visi yang jelas (*clear vision*) yang merefleksikan gambaran psikologis tentang keberhasilan dari masa depan yang ingin diraih. Perwujudan visi yang paling efektif dapat dilakukan dengan *clearly communicated* oleh pimpinan puncak organisasi yang memiliki *strong value* dan dinamis dengan ditopang oleh kepribadian yang kharismatis.
2. Budaya organisasi positif ditunjukkan oleh adanya nilai organisasi yang konsisten dengan tujuan organisasi serta terintegrasi dengan nilai-nilai personal para karyawan.
3. Setiap karyawan memiliki nilai yang sama tingginya (*highly valued*) pada semua tingkatan organisasi disertai dengan interaksi karyawan yang ekstensif pada semua bagian.
4. Budaya yang berlaku bersifat *adaptable* dimana organisasi dapat menyesuaikan diri dalam rangka merespon terhadap perubahan tidak hanya secara cepat namun secara konsisten serta memperlakukan semua karyawan secara adil dan *fair*.
5. Adapun kriteria terakhir dari budaya positif berkaitan dengan implementasi kebijakan dimana budaya organisasi diterapkan dalam berbagai bentuk melalui

tangible symbols, slogan, *stories*, atau seremonial yang memberi kejelasan tentang nilai-nilai korporat yang berlaku.

Menurut Appelbaum dan Gandell, (2003) sejumlah karakteristik budaya positif tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan semua karyawan dari semua tingkatan. Dukungan dari karyawan tumbuh berdasarkan internalisasi sejumlah nilai organisasional oleh individu melalui proses sosialisasi. Dengan demikian proses komunikasi menjadi bagian yang sangat penting artinya bagi organisasi dalam rangka memperoleh dukungan tersebut. Alas dan Sharifi (2002) menyatakan bahwa salah satu cara paling efektif untuk mewujudkan dukungan karyawan adalah mengurangi penolakan karyawan terhadap perubahan (*resistance to change*) melalui mekanisme *organizational learning*.

2.1.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut para pakar dan praktisi tentang dimensi budaya organisasi sebagai nilai bersaing dalam menentukan indikator yang mempengaruhi keefektifan organisasi, umumnya dimensi budaya organisasi merupakan hasil dari penelitian yang mereka lakukan dengan tetap mempertimbangkan hasil-hasil riset yang telah dilakukan oleh penelitian lain sebelumnya sebagai acuan.

Implementasi dalam praktek bisnis, melalui budaya yang terbentuk dalam organisasi muncul sikap berupa komitmen yang kuat dari para karyawan terhadap perusahaan. Komitmen ini dibangun melalui pembentukan nilai-nilai seperti menghargai orang lain, kerja keras, solidaritas sosial yang tinggi, yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi.

Harrison dalam Alwi (2011) menyatakan bahwa empat kultur tipe budaya organisasi, yaitu :

1. Budaya Kekuasaan (*Power Culture*)

Budaya kekuasaan menunjukkan perilaku organisasi yang bersumber pada senioritas dan kekuasaan untuk menggerakkan orang-orang dalam organisasi. Pendekatan *top-down* lebih dominan daripada pendekatan *bottom-up*.

2. Budaya Peran (*Role Culture*)

Budaya peran meletakkan perhatian terhadap prosedur birokrasi yang bertumpu pada aturan, peraturan-peraturan (*regulations*) sebagai cara untuk menjaga stabilitas organisasi.

3. Budaya Dukungan (*Support Culture*)

Budaya dukungan menciptakan integrasi dan kontribusi dalam organisasi sehingga rasa kebersamaan, saling menolong lebih menonjol dalam kegiatan organisasi.

4. Budaya Prestasi (*Achievement Culture*)

Budaya prestasi merupakan iklim kerja yang menciptakan peluang berprestasi bagi karyawan.

Perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pasar memerlukan budaya dukungan (*support culture*) dan budaya prestasi (*achievement culture*) sebagai cara meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Budaya organisasi yang efektif adalah budaya organisasi yang mengakar kuat dan dalam. Di perusahaan yang berbudaya demikian, hampir semua individu menganut nilai-nilai yang seragam dan konsisten.

Setiap organisasi atau bahkan setiap bagian dalam suatu organisasi menunjukkan simbol dan ritual yang berbeda karena didalamnya terdiri dari berbagai individu dengan latar belakang dan pengalaman yang beragam. Namun demikian budaya organisasi memiliki sejumlah dimensi yang berguna untuk memudahkan setiap upaya pengidentifikasian karakteristik budaya tertentu dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Mary (2012) “Ada beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- 2) Memperhatikan detil diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketentuan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- 3) Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- 6) Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- 7) Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan *status quo* untuk terus tumbuh dan berkembang”.

Sedangkan menurut Edison (2016) “Dimensi dan indikator budaya

organisasi diuraikan sebagai berikut :

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.

c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik”.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah proses kebutuhan yang mendorong untuk melakukan serangkaian kegiatan. Menurut Hasibuan, (2012:141) istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan

potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasi yang muncul dari inisiatif diri seseorang. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2010: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Kemudian *John P. Campbell*, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya. Motivasi diri adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali

dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan.

Menurut Hamzah (2011: 66-67), kerja adalah sebagai :

1. Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
2. Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,
3. Pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
4. Moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
5. Insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Sperling dalam Mangkunegara, (2012) bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”

Harianja (2011:320) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk

melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk suatu yang keras atau lemah.”

Menurut Wibowo (2012:379) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas.

Selanjutnya, Hezberg mengemukakan dalam Sardiman (2011:73) bahwa motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan”

Menurut Purwanto (2010), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

2.1.3.2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik).

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat belajar.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan social yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2012), mengemukakan teori motivasi dua faktor atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Pertama: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. Faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali ketitik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja

fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

Kedua : faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang kebutuhan ini menyangkut kebutuhan intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Sehingga faktor ini dinamakan *satisfiers* atau motivator yang meliputi:

- a. Prestasi (*Achievment*)
- b. Pengakuan (*Recognition*)
- c. Pekerjaan itu sendiri (*The work in self*)
- d. Kemajuan (*Advancement*)

Rangkaian ini melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*) yakni hubungan pekerjaan pada tugasnya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang mengembangkan kemampuan.

Menurut Claude S. George yang dikutip Hasibuan (2012) bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju atau promosi
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan akan prestasi
- i. Lingkungan kerja yang baik
- j. Kesempatan mengembangkan karir

Pengaruh dari motivasi ini menentukan terhadap atensi dan perilaku dalam meningkatkan kemampuan dan kapasitas diri dalam menapaki tingkatan yang lebih tinggi.

2.1.3.3. Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2012:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

2.1.3.3.1 Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

2.1.3.3.2 Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2.1.3.3.3 Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2.1.3.3.5 Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

2. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

2.1.3.3.6 Teori X dan Teori Y Mc.Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

2.1.3.3.7 Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

4. Kebutuhan akan prestasi
5. Kebutuhan akan afiliasi
6. Kebutuhan akan kekuasaan

2.1.3.3.8 Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

2.1.3.3.9 Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu.

Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

- 1) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- a. Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- c. Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

2.1.3.3.10 Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

2.1.3.3.11 Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.3.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Prinsip dalam memotivasi kerja pegawai harus diambil oleh pimpinan dan manajemen. Prinsip itu harus bersifat adil, terbuka jujur dan tepat guna. Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai. Teori kepribadian adalah sekumpulan anggapan atau konsep-konsep yang satu sama lain berkaitan mengenai tingkah laku manusia.

Ada tiga klasifikasi teori kepribadian yang dikemukakan oleh Boeree yang diterjemahkan oleh Riduwan (2010:26), yaitu psikoanalisis, orientasi behavioristik, dan humanistik. Menurut Mangkunegara (2010:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

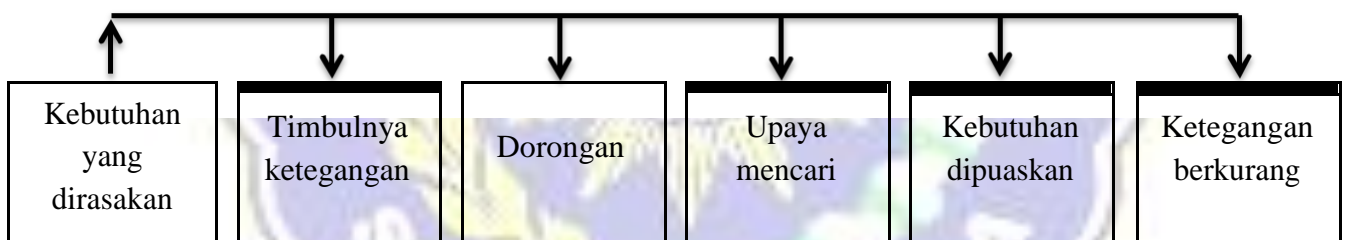
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3.5 Proses Motivasi

Berdasarkan pengertian diatas maka kebutuhan merupakan faktor utama dalam motivasi. Kebutuhan adalah suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Sondang P Siagian (2010)

Gambar 2.3 Proses motivasi

Bagan diatas menunjukkan hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
2. Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
3. Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.
4. Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.

5. Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpuaskan.
6. Kebutuhan yang berhasil dipuaskan akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul dikemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda.

Demikianlah bahwa memotivasi seseorang tidaklah cukup hanya dengan menawarkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhannya agar mereka termotivasi. Jaminan bahwa seseorang mampu untuk melakukan atau memiliki kemampuan mencapai hingga berujung pada ganjaran juga sangat penting. Kemudian terdapat pula kesempatan untuk mengeluarkan kemampuan tersebut. Hal-hal inilah yang membuat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya.

2.1.3.6 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, diprediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Motivasi pada seseorang dipengaruhi dari stimulasi dalam diri seseorang tersebut, dan juga stimulasi dari luar yang dapat mempengaruhi motivasi.

Menurut Hasibuan (2012:146), tujuan-tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2012:146), asas-asas motivasi adalah sebagai berikut :

1. Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesemoatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
3. Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya mereka mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.

5. Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang memberikan berdasarkan atas asas keadilan dan kelayakan terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
6. Asas perhatian timbal-balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerjasama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Menurut Sunyoto (2013: 17-18) Adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tujuan motivasi adalah yang akan menentukan arah dari masing-masing aktivitas yang dilaksanakan dalam memenuhi kerja dalam sebuah organisasi.

2.1.3.7 Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2010:233-239) yaitu antara lain :

1. Gaji (*salary*)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b. Ketepatan pembayaran gaji.
- c. Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Selalu ditinjau kembali.
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan.
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan.

g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerja secara efektif. Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu: melakukan dengan memberi petunjuk atau pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back).

3. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai.

4. Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya. Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratn yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai *sounding board* terhadap *problem* mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit

yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

6. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja ebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.

7. Peluang Untuk Maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan

pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji.

8. Pengakuan atau Penghargaan (*recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi.

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Target Kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Tanggung Jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pekerjaan
 - a. Komuikasi
 - b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai pekerjaan

- a. Pemimpin
- b. Duta persusahaan
- c. Keteladanan

2.1.4. Kepuasan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Menurut Robbins & Judge, (2013) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan.

Sebagaimana Roe dan Byars dalam Priansa, (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan.

Robbins dalam Donni, (2016:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa, (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones dalam Priansa, (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi.

Handoko, (2012:81) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negative pada pekerjaannya

Menurut Handoko (2012:81) kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan.

Menurut Supriyanto & Machfudz, (2010) Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, diantaranya motivasi untuk bekerja, tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.

Sementara Bangun, (2012) meyakini pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan. Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja

Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.

Robbins (2012) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa, (2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal

dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones dalam Priansa, (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan.

Begitu pula halnya dengan Davis dan Newstrom dalam Sinambela (Karyoto, 2016:312) beliau mengatakan bahwa sebagian manajer berasumsi bahwa kepuasan kerja yang tinggi selamanya akan menimbulkan prestasi yang tinggi, tetapi asumsi ini tidak benar, bukti yang membei kesan menjadi lebih akurat bahwa produktifitas itu memungkinkan timbulnya kepuasan Robbins (Karyoto, 2016:312). Kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan kerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai. Selanjutnya bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Selanjutnya dari defenisi di atas peneliti mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones dalam Priansa, (2016:291) yang mendefenisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya

dirasa adil dan layak.

Dari berbagai pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

2.1.4.2. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Greenberg dan Baron dalam Priansa, (2016:297) menyatakan teori mengenai kepuasan kerja secara umum adalah:

1. Teori Dua Faktor (Two-factor Theory)

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan kerja yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, pengawasan, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan, kualitas lembaga, hubungan kerja dan kebijakan organisasi).

2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori kepuasan kerja menjelaskan pentingnya kesesuaian antara hasil pekerjaan yang diperolehnya (penghargaan) dengan persepsi mengenai ketersediaan hasil. Semakin banyak hasil yang diperoleh maka ia akan lebih puas. Teori ini berfokus pada banyak hasil yang diperoleh. Kunci kepuasan adalah kesesuaian hasil yang diterima dengan persepsi mereka

Wexley dan Yukl dalam Priansa, (2016:298) menyatakan tiga macam teori tentang kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu : *discrepancy theory*, *equity theory*, dan *two factor theory*. Masing-masing di uraikan sebagai berikut:

1. *Discrepancy Theory*

Teori ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Porter. Dalam teorinya Porter menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara apa yang dirasakan oleh pegawai tentang apa yang seharusnya ia terima.

Locke dalam Priansa, (2016:298) menjelaskan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) apa yang seharusnya ada (yaitu harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual.

Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan, jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan

kelebihannya menguntungkan (misalnya upah tambahan, jam kerja yang lebih lama), orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan, Locke menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas. Walaupun *discrepancy*, tetapi merupakan hal yang positif. Demikian juga sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan dibawah standar minimum sehingga menjadi selisih yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

2. *Equity Theory*

Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa, (2016:299) menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah suatu keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkan. Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Pegawai bekerja untuk mendapat tukaran imbalan dari dalam organisasi.

Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *in-equity* atas situasi diperoleh pegawai dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Komponen-komponen utama dalam *equity theory* adalah *input*, *out comes*, *comparison person*, dan *equity-inequity*.

a. *Input*

Merupakan sesuatu yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.

b. *Out Comes*.

Sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, symbol, status penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.

c. *Comparison Person*

Pegawai membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau di tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri dimasa lampau.

d. *Equity-Inequity*

Pegawai merasa adil apabila *input* yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang pembedingnya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja atau ketidak puasn kerja. Tetapi bila

perbandingan tersebut tidak seimbang atau merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

3. *Two Factor Theory*

Two factor theory menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting yaitu kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factors* dan *satisfiers* atau *motivator*.

a. *Dissatisfiers*

Meliputi hal-hal seperti: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, pegawai tidak lagi kecewa tetapi belum terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.

b. *Satisfiers* atau *Motivators*

Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, dan

kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologisnya. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, tetapi tidak adanya faktor ini tidaklah selalu menimbulkan ketidakpuasan bagi pegawai namun hanya mengurangi ketidakpuasan, yang mampu memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) hanyalah kelompok *satisfiers*.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawler yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Dalam perkembangannya, kepuasan dan ketidakpuasan dihubungkan dengan teori motivasi dari Maslow. Kepuasan berhubungan dengan kebutuhan dalam level yang tinggi (*higher order needs*), misalnya kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri, sedangkan pada ketidakpuasan berhubungan dengan kebutuhan psikologis, kebutuhan akan keamanan dan kenyamanan, serta dalam kadar tertentu kebutuhan sosial.

2.1.4.3. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang menjadikan suatu instansi berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

1. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut As'ad (2013) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan,

pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.

4. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Sedangkan menurut George dan Jones (2012), faktor penentu kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2. Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja instristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas dengan pekerjaannya yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang

pegawai dengan nilai kerja intristik yang lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil. Pegawai dengan nilai kerja ekstristik yang kuat (berhubungan dengan konsekuensi kerja) cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang di bayar tinggi tetapi jenis pekerjaannya monoton (*monotonous*) ketimbang pegawai dengan nilai ekstristik rendah.

3. Pengaruh Sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga yang mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang dijalankannya selama ini. Pegawai yang tumbuh dari budaya yang menekankan pentingnya melakukan pekerjaan yang berguna bagi semua orang, seperti budaya Jepang, tentunya akan kurang puas dengan pekerjaan yang kompetitif.

4. Situasi Kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hasil yang didapat untuk dimanfaatkan bagi kehidupan menjadi faktor kepuasan itu sendiri.

2.1.4.4. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja pegawai :

1. Jacobs dan Solomon dalam Priansa, (2016:294) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai di bandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja sangat berhubungan kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap kerja yang bagus.

- a. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. OCB menurut Schnake dalam Spector dalam Priansa, (2016:295) adalah perilaku di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

- b. Perilaku Menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-prilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya ada menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang sangat tidak memuaskan.

c. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Maslach dan Jackson dalam Spector dan Priansa, (2016:296) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga komponen yaitu: *depersonalisasi*, *emotional exhaustion*, berkurangnya *personal accomplishment*.

d. *Kesehatan Mental dan Fisik*

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal

menyimpulkan bahwa ukuran-ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur (*longevity*) atau tentang kehidupan. Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi. Sekor-sekor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

e. *Perilaku Kontraproduktif*

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian. Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetapi seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

f. *Kepuasan Hidup*

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetapi pegawai juga dipengaruhi oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

2.1.4.5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus aparatur atau organisasi, yaitu :

1. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik. Penting juga memperlihatkan indikator emosional dan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

Menurut Buhler dalam Rivai (2013) menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi dibidang karyawan maka akan dapat menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat

turnover, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama dikalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan demikian kurang loyal.

2.1.4.6. Indikator dan Aspek Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Menurut As'ad dalam Supriyanto & Machfudz, (2010) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2. Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan

sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4. Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Bisen dan Priya dalam Kaswan (2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor-faktor yang terkait dengan pegawai

a. Usia.

Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada pegawai yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.

b. Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian.

Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar,

tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian.

Pegawai yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental.

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu, hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

2. Faktor-faktor yang terkait dengan pemberi kerja, organisasi atau perusahaan

a. Gaji.

Sejumlah gaji yang diterima haruslah sebanding dengan usaha yang dikeluarkan dalam bekerja.

b. Kesempatan promosi.

Jika pegawai tidak memperoleh promosi sesuai dengan kinerja dan

kemampuannya, maka hal itu akan menyebabkan ketidakpuasan. Promis yang tidak tepat waktu juga bisa menimbulkan ketidakpuasan.

c. Rasa aman.

Jika pegawai memiliki rasa aman secara seosial, ekonomi, dan psikologis dari pekerjaannya, hal itu akan membawa kepuasan maksimum diantara para pegawai.

d. Pengawas/ penyelia.

Jika penyelia suportif, fair dan berpengetahuan luas, hal itu akan mendatangkan kepuasan diantara pegawai. Pegawai akan menunjukkan loyalitas, dan ketulusan terhadap penyelia. Sikap pegawai terhadap pekerjaan secara keseluruhan akan berubah jika penyelia baik.

3. Faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri

a. Kondisi kerja.

Pegawai mencintai pekerjaannya dan memberi energi maksimumnya ketika kondisi kerjanya memadai. Cahaya, ventilasi, kelembaban, temperatur, kebersihan, lokasi, dan banyak lagi secara positif terkait dengan kepuasan kerja.

b. Ketrampilan.

Pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan mendatangkan perasaan puas yang kuat diantara para pegawai. Makna, status, dan tanggungjawab dipengaruhi oleh ketrampilan pekerjaan. Semakin banyak pegawai melakukan pekerjaan trampil, maka semakin puas pegawai tersebut.

c. Hubungan dengan rekan kerja.

Semakin pegawai terhubung dengan rekan kerjanya, mereka akan mengembangkan hubungan personal dan sosial yang berkontribusi terhadap perasaan puas di tempat kerja.

d. Lokasi tempat kerja.

Jika tempat kerja berlokasi dekat dengan fasilitas-fasilitas umum, seperti pusat perbelanjaan, fasilitas media, fasilitas hiburan, fasilitas transportasi, dan banyak lagi fasilitas lain yang mudah dijangkau, maka pegawai memperoleh kepuasan dari pekerjaannya.

e. Pekerjaan itu sendiri.

Jika pekerjaan dirotasi, pegawai memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukan atau jika perubahan diperkenalkan di tempat kerja, hal itu akan mendatangkan kepuasan daripada hanya melakukan pekerjaan rutin.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Pekerjaan ialah hal yang paling dominan di dalam suatu perusahaan, secara langsung pekerjaan itu dapat dirasakan oleh karyawan. Terutama pekerjaan karyawan yang cenderung lebih disukai karyawan ialah pekerjaan yang secara mental menantang, karena akan memberikan mereka kesempatan untuk memberikan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan atau umpan balik mereka mengerjakan pekerjaan.

2. Ganjaran yang pantas

Dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan karyawan biasanya menerima

upah yang setimpal dengan pekerjaan yang individu kerjakan. Upah dikenal sebagai ganjaran yang diberikan oleh pemimpin terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Ganjaran yang pantas merupakan keinginan karyawan akan sistem upah dan kebijakan promo mereka yang mereka persepsikan adil, tidak kemabr arti dan segaris dengan pengharapan mereka.

3. Kondisi yang mendukung

Merupakan sebagai kepedulian karyawan akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaan tugas dengan baik, mereka lebih cenderung menyukai lingkungan fisik yang aman dan nyaman.

4. Rekan yang mendukung

Mengandung pengertian bahwa orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja, tetapi kerja juga akan mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, sehingga sangat penting bagi mereka yang memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerja dengan baik.

5. Kesesuaian dengan kepribadian dengan pekerjaan

Merupakan suatu unsur yang sangat penting untuk ditambahkan, karena unsur tersebut merupakan unsur yang cukup berperan dalam menentukan kepuasan kerja, yaitu bahwa karyawan cenderung akan merasa puas apabila ada kecocokan antara kepribadiannya dengan pekerjaannya.

Beberapa ahli telah memaparkan teorinya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga, peneliti dapat menarik sebuah

kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti usia, jenis kelamin, kepribadian, tingkat stress kerja dan lamanya mengabdikan pada perusahaan tersebut. Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari luar diri karyawan, ialah gaji yang diperoleh, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan ataupun dengan rekan sekerjanya, dan kesempatan mendapatkan promosi.

Abdurrahmat (2006) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil. Apabila kedisiplinan, moral kerja dan *turnover* karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Menurut Abdus (2014) kepuasan kerja seorang karyawan dapat diukur dengan beberapa hal berikut ini :

1. Isi pekerjaan, menampilkan pekerjaan yang aktual sehingga dapat dikontrol dengan baik
2. Organisasi dan manajemen
3. Supervisi
4. Kesempatan untuk maju
5. Kondisi pekerjaan
6. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti mendapatkan bonus/ insentif

Schermerhorn (2011) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

1. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

2. Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

3. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

4. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

5. Gaji.

Gaji merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup

yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) antara lain:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar

mereka merasa puas.

7) Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8) Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Jadi, dapat disimpulkan indikator dari kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah : 1) Kepuasan terhadap atasan; 2) Kepuasan terhadap rekan kerja; 3) kepuasan terhadap pekerjaan; 4) Kepuasan terhadap peluang promosi; 5) kepuasan terhadap pendapatan.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

2.2.1 Review Hasil Penelitian

Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan antara lain :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ikhdiahni (2011), dengan judul “Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan etos kerja pegawai berada pada kategori yang baik, baik menurut penilaian pegawai itu sendiri maupun penilaian masyarakat. Meskipun etos kerja pegawai berada dalam kategori baik, namun etos kerja yang menyangkut kedisiplinan waktu

antara lain keterlambatan jam masuk kerja masih selalu/sering dilakukan oleh pegawai, keterlambatan waktu penyelesaian pelayanan, kurangnya ketelitian dalam bekerja, pegawai kurang tanggap dan cakap dalam memberikan pelayanan, begitu juga dengan adanya tambahan biaya pelayanan yang diminta oleh pegawai. Dan berdasarkan hasil analisis penelitian ini ditemukan bahwa factor etos kerja yang paling dominan memotivasi pegawai negeri sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara adalah faktor motivator, yaitu kepuasan diri pegawai dalam melayani masyarakat dalam kategori yang sangat baik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Eko Presetyanto (2014), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru PNS di DIY, sedangkan gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh. Secara simultan atau bersama-sama, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara variabel lainnya. Disarankan kepada para pimpinan organisasi pendidikan (sekolah) untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja para guru. Hal ini disebabkan oleh variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang paling

kuat dan dominan berpengaruh terhadap etos kerja. Upaya peningkatan kepuasan kerja tersebut dapat dilakukan antara lain dengan mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi yang telah ada agar lebih mampu menciptakan suasana dan situasi yang meningkatkan motivasi para guru, salah satunya melalui penyesuaian gaya kepemimpinan yang mendukung terciptanya budaya organisasi yang lebih baik dan menumbuhkan motivasi (kerja) yang lebih positif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh R. Iim Takwim (2012), dengan judul “Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian diperoleh suatu gambaran bahwa konflik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja karyawan PT. Sinar Terang Logam Jaya sebagai responden memberikan jawaban dari kuesioner yang diajukan memberikan jawaban memuaskan yang dijabarkan pada setiap indikator masing-masing, yang artinya karyawan menunjukkan pentingnya konflik sebagai bagian dari reaksi setiap perubahan kearah yang lebih baik yang di dukung oleh pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi dalam bentuk kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, melakukan komunikasi dan koordinasi dari setiap PENGARUH KONFLIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ETOS KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN Jurnal Riset Manajemen
- 94 permasalahan yang terjadi dalam pemecahannya, sehingga menghasilkan kinerja yang kompetitif.

2.3 Kerangka Berfikir / Konseptual

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka berkerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau berkerja sama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Suatu organisasi tentu saja mengharapkan para pegawainya memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sinamo (2011), ada delapan etos kerja yang harus dipenuhi seseorang jika ingin berhasil, yaitu:

1. Kerja adalah rahmat, sehingga seseorang mau berkerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk berkerja benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, sehingga seseorang bisa berkerja tuntas dan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, maka seseorang harus berkerja keras dan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, sehingga seseorang memiliki komitmen untuk berkerja dengan serius dan penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni, sehingga seseorang akan berkerja cerdas dan penuh kreativitas.

7. Kerja adalah kehormatan, sehingga seseorang akan bekerja tekun dengan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, sehingga seseorang akan bekerja paripurna dan penuh kerendahan hati.

Menurut Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja

Dalam terminologi akademis, budaya organisasi merupakan suatu konstruk yang merupakan abstraksi dari fenomena yang dapat diamati dari banyak dimensi. Sehingga banyak ahli ilmu-ilmu sosial dan manajemen belum memiliki *communal option* mengenai definisi budaya organisasi.

Dalam terminologi akademis, budaya organisasi merupakan suatu konstruk yang merupakan abstraksi dari fenomena yang dapat diamati dari banyak dimensi. Sehingga banyak ahli ilmu-ilmu sosial dan manajemen belum memiliki *communal option* mengenai definisi budaya organisasi.

Eldridge dan Crombie dalam Wirawan (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai *“the unique configuration of norms, values, beliefs, way of behaving and so on that characterize the manner in which groups and individuals combine to get things done”*. Artinya budaya organisasi menunjukkan konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerjasama untuk menyelesaikan tugasnya.

Meskipun terdapat banyak pengertian budaya organisasi yang dikemukakan oleh para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia, namun semuanya memiliki kesamaan makna yang sama. Budaya organisasi menciptakan situasi dimana di dalamnya terdapat kesamaan cara pandang berdasarkan kesepakatan atas keberlakuan nilai-nilai dalam organisasi yang harus dipelajari dan dipahami sebagai penuntun semua pihak dalam bersikap dan berperilaku untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja hal ini disampaikan secara spesifik oleh Mc Cleland, (2009), bahwa Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau

tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi. Selain ditentukan oleh kemampuan dan motivasi.

Robbin (2015) menambahkan dimensi baru yang menentukan kinerja seseorang yaitu kesempatan. Menurutnya, meskipun seorang bersedia (motivasi) dan mampu (kemampuan). Mungkin ada rintangan yang menjadi kendala kinerja seseorang yaitu kesempatan yang ada, mungkin berupa lingkungan kerja tidak mendukung, peralatan, pasokan bahan, rekan kerja yang tidak mendukung prosedur yang tidak jelas dan sebagainya.

Selanjutnya, Herzberg mengemukakan dalam Hasibuan (2011:73) bahwa motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan.

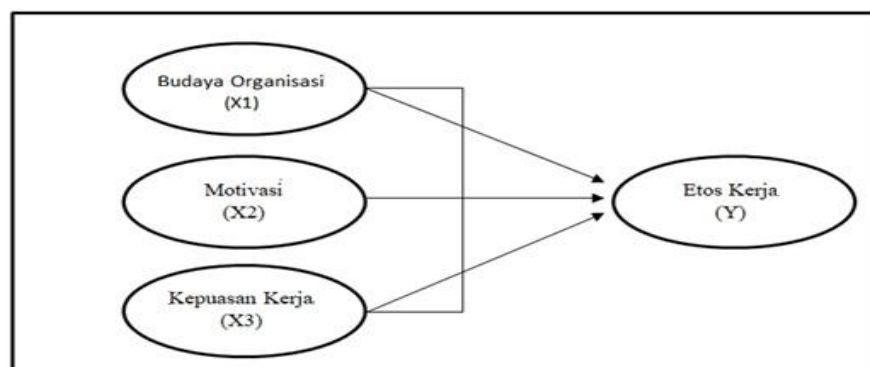
3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan, (2011:81) seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya. Sementara Andani (2016:17) menyatakan Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk

keluar, mengevaluasi alternatif pekerjaan yang lain dan berkeinginan untuk keluar karena berharap menemukan pekerjaan yang lebih memuaskan.

Menurut Chan et.al (2014), keberhasilan suatu organisasi untuk menerapkan budaya organisasi yang positif diharapkan mampu untuk menumbuhkan etos kerja yang tinggi pada setiap individu yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan tinjauan teoritis dan konsep dasar terdahulu, maka disusun sebuah kerangka berpikir teoritis yang merupakan kombinasi dari teori dan hasil penelitian yang berkaitan sebagaimana disajikan dalam gambar berikut ini :



Sumber : Hasibuan (2011), Robbin (2015), Wirawan (2012),

Gambar 2.4 Kerangka Berfikir/Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Berdasarkan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian bahwa budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja ASN di Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Menurut Sugiyono (2011) “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Berdasarkan kerangka konseptual yang dikembangkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2011) “Pendekatan asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam penelitian”. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kinerja.

Jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka-angka dan dianalisa dengan menggunakan prosedur statistik dimana variabel diukur dengan skala likert.

3.1.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Pemerintah Kota Medan yang berada di Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 1 Medan.

3.1.2. Waktu penelitian

Waktu penelitian dan proses penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Juli 2020. Adapun jadwal penelitian dan proses penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																											
		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		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	Permohonan judul																												
2	Pengumpulan Data Permulaan																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Kolokium																												
6	Pengumpulan dan Pengolahan Data																												
7	Menganalisa Data																												
8	Bimbingan Tesis																												
9	Seminar Hasil																												
10	Penyelesaian Tesis																												
11	Sidang Tesis																												

Sumber (Rencana Penelitian, 2020)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) yang bertugas di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Pemerintah Kota Medan, sebanyak 61 (enam puluh satu) orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Dalam penelitian ini, karena populasinya kurang dari seratus subjek, maka penelitian ini merupakan penelitian sampel populatif (menyeluruh). Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak sebanyak 61 (enam puluh satu) orang aparatur

sipil negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Pemerintah Kota Medan yang terdiri :

Tabel 3.2 Struktur Organisasi

NO	Eselon	Jumlah	Keterangan
1.	Eselon II/ Sekretaris Dewan	1 orang	
2.	Eselon III / Kepala Bagian	3 orang	
3.	Eselon IV/ Kasubbag	11 Orang	1 Kosong
4	Fungsional Tertentu	1 Orang	
5.	Fungsional Umum	45 Orang	

Sumber (Data LKIP, 2019)

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jadi sampel merupakan sebagian dari populasi untuk mewakili karakteristik populasi yang diambil untuk keperluan penelitian. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi pada penelitian ini dijadikan sampel yaitu sebanyak 61 (enam puluh satu) orang ASN.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan pada masalah dan hipotesis yang akan diuji, maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat)/variabel Y.

3.3.1. Etos Kerja (Y)

Menurut Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

3.3.2. Budaya Organisasi (X1)

Menurut Luthans (2011:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang *dijarkan* kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

3.3.3. Motivasi (X2)

Menurut Wibowo (2010:379) menyatakan bahwa: motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas.

3.3.4. Kepuasan Kerja (X₃)

Handoko, (2011:81) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negative pada pekerjaannya.

Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya Organisasi adalah pola pemikiran dasar yang <i>diajarkan</i> kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. Luthans (2011:137)	a. Kesadaran diri b. Keagresifan c. Kepribadian d. Performa e. Orientasi tim. (Edison, 2016)	Likert
Motivasi (X2)	motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan	a. Gaji b. Supervisi c. Kebijakan dan Administrasi d. Hubungan Kerja e. Kondisi Kerja f. Pekerjaan g. Peluang	Likert

	intensitas. (Wibowo 2010:379)	h. Pengakuan dan penghargaan (Sedarmayanti, 2010:233-239)	
Kepuasan Kerja (X3)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2011:81)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesetiaan b. Kemampuan c. Kejujuran d. Kreatifitas e. Kepemimpinan f. Kepuasan g. Lingkungan kerja (Hasibuan, 2011)	Likert
Etos Kerja (Y)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. (Sinamo 2011: 35)	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin b. Jujur c. Percaya diri d. Tanggung jawab e. Mandiri f. Komunikasi (puspitasari 2009)	Likert

Sumber (Data indikator, 2020)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan adalah data primer, yaitu data di dapatkan langsung dari sampel. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1. Studi Pustaka

Yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur, jurnal-jurnal dan referensi yang berhubungan dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

3.4.2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada Aparatur di objek penelitian. Pengukuran yang digunakan dalam kuesioner dinamakan Skala Likert.

Tabel 3.4 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju Sekali (SSS)	5
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Tidak Setuju (TS)	1

Sumber (Data Skala, 2020)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

3.4.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Pertanyaan

3.4.3.1. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria pengujian validitas instrument sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir instrument tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir instrument tersebut tidak valid dan harus dihilangkan.

Dari persyaratan tersebut Masing masing variable telah dilakukan uji validitas, dengan nilai r tabel adalah 0,2480. Dimulai dari Variabel Budaya Organisasi (X1) . Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variable budaya organisasi diketahui bahwa dari 18 butir pertanyaan yang terdapat pada variable Budaya Organisasi terdapat 3 pertanyaan yang tidak memenuhi persyaratan validitas sehingga dianggap tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terdapat 15 butir pertanyaan yang valid yaitu :

Tabel. 3.5.
Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

	Corrected Item Total Correlation (0,)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan_1	.430 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_2	.580 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_3	.763 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_4	.430 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_5	.763 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_6	.430 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_7	.526 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_8	.459 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_9	.580 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_10	.763 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_11	.526 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_13	.526 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_15	.459 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_17	.763 ^{**}	0,248	Valid
Pertanyaan_18	.763 ^{**}	0,248	Valid

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Untuk persyaratan variabel motivasi (X₂). Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas motivasi, dari 24 butir pertanyaan yang terdapat pada variable

motivasi terdapat 3 pertanyaan yang tidak memenuhi persyaratan validitas sehingga dianggap tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terdapat 21 butir pertanyaan valid adalah sebagai berikut :

Tabel. 3.6
Uji Validitas Motivasi (X2)

	Corrected Item Total Correlation (0,)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan_1	.541**	0,248	Valid
Pertanyaan_2	.582**	0,248	Valid
Pertanyaan_3	.316**	0,248	Valid
Pertanyaan_4	.314*	0,248	Valid
Pertanyaan_5	.281*	0,248	Valid
Pertanyaan_6	.519**	0,248	Valid
Pertanyaan_7	.636**	0,248	Valid
Pertanyaan_8	.340**	0,248	Valid
Pertanyaan_9	.419**	0,248	Valid
Pertanyaan_11	.449**	0,248	Valid
Pertanyaan_12	.620**	0,248	Valid
Pertanyaan_14	.329**	0,248	Valid
Pertanyaan_15	.416**	0,248	Valid
Pertanyaan_16	.308*	0,248	Valid
Pertanyaan_17	.257*	0,248	Valid
Pertanyaan_18	.556*	0,248	Valid
Pertanyaan_19	.437*	0,248	Valid
Pertanyaan_20	.269*	0,248	Valid
Pertanyaan_22	.481**	0,248	Valid
Pertanyaan_24	.522**	0,248	Valid
Pertanyaan_26	.268**	0,248	Valid

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Untuk pengujian variabel Motivasi (X₂) telah dilakukan uji validitas, dari 26 butir pertanyaan yang terdapat pada variable motivasi terdapat 5 pertanyaan yang tidak memenuhi persyaratan validitas sehingga dianggap tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terdapat 21 butir pertanyaan valid adalah sebagai berikut:

Tabel. 3.7.
Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

	Corrected Item Total Correlation (0,)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan_2	.649**	0,248	Valid
Pertanyaan_3	.629**	0,248	Valid
Pertanyaan_4	.276**	0,248	Valid
Pertanyaan_5	.626**	0,248	Valid
Pertanyaan_6	.457**	0,248	Valid
Pertanyaan_7	.618**	0,248	Valid
Pertanyaan_8	.649**	0,248	Valid
Pertanyaan_9	.307**	0,248	Valid
Pertanyaan_10	.595**	0,248	Valid
Pertanyaan_11	.584**	0,248	Valid
Pertanyaan_12	.620**	0,248	Valid
Pertanyaan_13	.615**	0,248	Valid
Pertanyaan_14	.639**	0,248	Valid
Pertanyaan_15	.494**	0,248	Valid
Pertanyaan_16	.620**	0,248	Valid
Pertanyaan_17	.494**	0,248	Valid
Pertanyaan_18	.494**	0,248	Valid
Pertanyaan_20	.639**	0,248	Valid
Pertanyaan_21	.314**	0,248	Valid
Pertanyaan_22	.626**	0,248	Valid
Pertanyaan_24	.457**	0,248	Valid

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Untuk pengujian variabel Kepuasan Kerja (X₃) telah dilakukan uji validitas dari 24 butir pertanyaan yang terdapat pada variable motivasi terdapat 3 pertanyaan yang tidak memenuhi persyaratan validitas sehingga dianggap tidak valid dan harus dibuang. Sehingga terdapat 21 butir pertanyaan valid yaitu :

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Tabel 3.8
Uji Validitas Etos Kerja (Y)

	Corrected Item- Total Correlation (0,)	r tabel	Keterangan
Pertanyaan_1	0.354**	0,248	Valid
Pertanyaan_2	0.459**	0,248	Valid
Pertanyaan_3	0.751**	0,248	Valid
Pertanyaan_4	0.350**	0,248	Valid
Pertanyaan_5	0.459**	0,248	Valid
Pertanyaan_6	0.751**	0,248	Valid
Pertanyaan_8	0.751**	0,248	Valid
Pertanyaan_11	0.489**	0,248	Valid
Pertanyaan_13	0.333**	0,248	Valid
Pertanyaan_14	0.489**	0,248	Valid
Pertanyaan_15	0.751**	0,248	Valid
Pertanyaan_16	0.354**	0,248	Valid
Pertanyaan_17	0.348**	0,248	Valid
Pertanyaan_19	0.751**	0,248	Valid
Pertanyaan_20	0.348**	0,248	Valid
Pertanyaan_21	0.350**	0,248	Valid

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dari hasil yang didapat dari variabel yang telah dilakukan uji validitas dapat disimpulkan bahwan Variabel Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) dan Etos Kaerja (Y) dapat divatakan valid untuk dilanjutkan kepada uji Reliabilitas.

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Uji Realibilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*.

Menurut Sugiyono (2013) “Pengukuran Uji Reliabilitas dapat menggunakan rumus berikut :

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

Keterangan :

r = Realitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

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

σi^2 = Varianstotal

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,06$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,06$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Setelah dilakukan uji hasil reliabilitas kuiseoner Variabel Budaya

Organisasi (X1) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.9
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	15

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa angket pada variabel budaya organisasi (X1) dari hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel atau konsisten.

Untuk uji hasil reliabilitas untuk kuiseoner variabel motivasi (X₂) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.10
Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.771	21

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa angket pada variabel motivasi (X₂) dari hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel atau konsisten.

Untuk uji hasil reliabilitas untuk kuiseoner variabel kepuasan kerja (X₃) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	21

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa angket pada variabel motivasi (X_2) dari hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel atau konsisten.

Untuk uji hasil reliabilitas untuk kuisioner variabel etos kerja (Y) didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 3.12
Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	16

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dapat disimpulkan bahwa angket pada variabel motivasi (X_2) dari hasil pengujian reliabilitas adalah reliabel atau konsisten.

Ditinjau dari hasil oleh data yang telah dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics 20.0 for windows* dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang disebar kepada responden reliabel atau konsisten.

3.5. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan di dalam memecahkan masalah dan data-data yang diperoleh dianalisa dengan menggunakan teori-teori yang telah

berlaku secara umum, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan serta menguji apakah hipotesis yang dirumuskan dapat diterima atau ditolak, sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain.

3.5.1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas / X1 Budaya Organisasi terhadap variabel terikat / Etos Kerja, variabel bebas / X2 Motivasi terhadap variabel terikat / Etos Kerja, variabel bebas / X3 Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat / Etos Kerja. Menurut Sugiyono (2010) model regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2 + \beta^3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Etos Kerja)

a = Konstanta

$\beta^1, \beta^2, \beta^3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel Independen (Motivasi)

X₃ = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

ε = Standar error (variabel pengganggu)

Model regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate/BLUE*). Metode analisis data yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda dengan bantuan *Software SPSS Versi 20 for Windows*. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.5.1.1. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independent (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Ghazali (2016) “Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X_1 , X_2 , X_3 dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas”. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

1) Grafik Histogram

Histogram adalah grafik batang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafik) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng. Apabila grafik data terlihat jauh dari bentuk lonceng, maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

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

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk Uji Kolmogorov Smirnov ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed) $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$, signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed) $< 0,05$ ($\alpha = 5\%$, tidak signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

3.5.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Menurut Ghozali (2016) “Uji multikolinieritas dapat dilihat dari: nilai *Tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah”.

3.5.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya RESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitasnya dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X residual (Yprediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *Standardized*.

Menurut Ghozali (2016) “Dasar analisis heteroskedastisitas, sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas”.

3.5.2. Pengujian Hipotesis

3.5.2.1. Uji Secara Parsial (Uji - t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Menurut Sugiyono (2012) dengan rumus yang sebagai berikut:

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

Keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

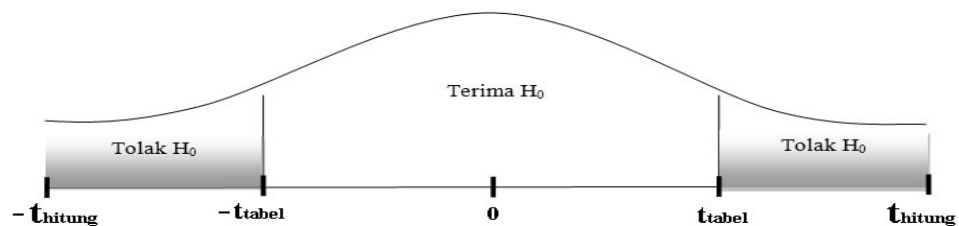
n = banyaknya pasangan rank

a. Bentuk Pengujian

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

b. Kriteria pengambilan keputusan

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



(Sumber Sugiyono, 2012)

Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

3.5.2.2. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Menurut Sugiyono (2012) dengan rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

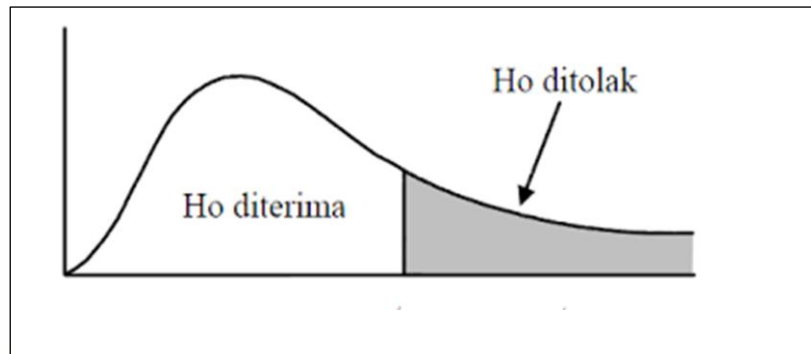
a. Bentuk pengujian

- H_0 = Tidak ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Motivasi , dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Aparatur.
- H_a = Ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi, Motivasi , dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Aparatur.

b. Kriteria Pengambilan Keputusan

- Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- Terima H_0 apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{hitung}$

Unggul | Cerdas | Terpercaya



(Sumber Sugiyono, 2012)

Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.5.3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi
 R = Nilai Korelasi Berganda
 100% = Presentase Kontribusi

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Seperti yang telah disampaikan pada Bab I, dasar dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

4.1.1.1. Lokus Penelitian

Penelitian yang bersifat kuantitatif melalui pengumpulan data dengan teknik menyebar kuesioner dalam bentuk angket yang ditujukan kepada aparatur

sipil negara di objek penelitian. Data yang diperoleh melalui kuisioner di analisis menggunakan Software SPSS Versi 20, pengumpulan data melalui responden sebanyak 61 (enam puluh satu) responden yang melakukan pengisian angket secara manual.

Aparatur sipil negara yang menjadi responden dalam pengisian kuisioner ini, merupakan bagian dari Struktur Organisasi Perangkat Daerah yang terdapat di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1.
Struktur Organisasi



(Sumber: Data LKIP, 2020)

Selain pejabat struktural diatas, terdapat juga pejabat fungsional dan staf lain (tenaga administrasi). Adapun jumlah sumber daya manusia (ASN) secara keseluruhan pada Sekretariat DPRD Kota Medan adalah sebanyak 61 (enam puluh satu) orang per Desember 2019, dengan komposisi sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.2
Komposisi Pegawai Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah
1. Pejabat Struktural	
a. Sekretaris DPRD	1
b. Kepala Bagian	4
c. Kasubbag	11
2. Pejabat Fungsional	3
3. Tenaga Administrasi	42
Jumlah	61

Sumber : (Data LKIP 2019)

b. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Komposisi Pegawai Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah Orang
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Strata 3 (S3)	0	1	1
2.	Strata 2 (S2)	1	6	7
3.	Strata 1 (S1)	17	18	35
4.	Diploma III	2	4	6
5.	SLTA	6	5	11
6.	SLTP	1	0	1
Jumlah		27	34	61

Sumber : (Data LKIP 2019)

c. Berdasarkan Golongan

Tabel 4.4
Komposisi Pegawai Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	
1.	Gol. IV	4	5	9
2.	Gol. III	12	28	40
3.	Gol. II	5	6	11
4.	Gol. I	1	0	1
Jumlah		22	39	61

Sumber : (Data LKIP 2019)

d. Berdasarkan Umur

Tabel 4.5
Komposisi Pegawai Berdasarkan Umur

Usia (Tahun)	Jumlah
	Orang
50 s.d. 59	17
40 s.d. 49	28
30 s.d. 39	16
18 s.d. 29	0
Jumlah	61

Sumber : (Data LKIP 2019)

4.1.1.2. Jawaban Responden

Dari komposisi tersebut dan berdasarkan penjabaran indikator yang tersaji dalam kuisisioner yang telah disusun penelitian dengan menyajikan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X1 (Budaya Organisasi) .

Tabel. 4.6
Sebaran Jawaban Kuisioner Budaya Organisasi (X1)

No	Item Pernyataan	Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju Sekali		Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya menyadari untuk selalu masuk kerja tepat masuk setiap harinya					18	30%	22	36%	21	34%	61
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					20	33%	18	30%	23	38%	61
3	Saya harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					25	41%	17	28%	19	31%	61
4	Saya selalu dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					18	30%	22	36%	21	34%	61
5	Saya selalu menjalankan aktifitas dengan mengacu terhadap pedoman pelaksanaan administrasi kerja					21	34%	17	28%	23	38%	61
6	Saya selalu mencari tahu dan berbagi informasi dengan sesama aparatur					18	30%	22	36%	21	34%	61
7	Saya selalu mencari dan memperbaharui petunjuk pelaksanaan kerja yang beragam					20	33%	18	30%	23	38%	61
8	Saya akan bekerja dengan serius					17	28%	24	39%	20	33%	61
9	Saya akan memanfaatkan jam kerja dengan bekerja					20	33%	18	30%	23	38%	61
10	Saya selalu menganggap pekerjaan sebagai berkah					25	41%	17	28%	19	31%	61
11	Saya berusaha mengedepankan procedural pekerjaan dengan profesional					20	33%	18	30%	23	38%	61
12	Saya harus meningkatkan efektivitas cara bekerja					20	33%	18	30%	23	38%	61
13	Saya merasa selalu lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					17	28%	24	39%	20	33%	61
14	Saya menyadari bahwa pekerjaan bukan merupakan beban melainkan tanggungjawab yang harus diselesaikan					25	41%	17	28%	19	31%	61
15	Saya selalu dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil					20	33%	18	30%	23	38%	61
Total		0	0	0	0	304	4,98	290	4,75	321	5,26	
Rata Rata		0	0	0	0	20,3	33%	19,3	32%	21,4	35%	

Sumber : (Olah Data Kuisioner, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 untuk daftar sebaran kuesioner variabel budaya organisasi secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju sekali, sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 35% untuk jawaban sangat setuju sekali, rata-rata pegawai sebanyak 32% untuk jawaban sangat setuju dan rata-rata pegawai sebanyak

33% untuk jawaban setuju serta untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberi jawaban.

Berdasarkan penjabaran indikator yang tersaji dalam kuisioner yang telah disusun penelitian menyajikan dengan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X₂ (Motivasi)

Tabel. 4.7
Sebaran Jawaban Kuiseoner Motivasi (X₂)

No	Item Pernyataan	Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Setuju Sekali		Sangat Setuju Sekali		Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harapan					24	39%	15	25%	22	36%	61
2	Tambahan penghasilan yang saya terima telah, sesuai dengan harap					22	36%	21	34%	18	30%	61
3	Saya menyadari pengarahan atasan terhadap sebuah pekerjaan dapat dimengerti					21	34%	18	30%	22	36%	61
4	Saya menyadari bahwa atasan secara aktif mengawasi perkembangan setiap pekerjaan yang dilaksanakan					25	41%	18	30%	18	30%	61
5	Saya selalu berusaha menanggapi setiap perintah yang diberikan					19	31%	27	44%	15	25%	61
6	Mampu menyelesaikan masalah yang timbul disetiap pekerjaan yang dilaksanakan					27	44%	16	26%	18	30%	61
7	Saya harus mengikuti pengarahan dan kebijakan yang ditetapkan dengan baik					24	39%	15	25%	22	36%	61
8	Saya harus menjalankan kebijakan terhadap pelaksanaan kerja sesuai dengan target kerja yang ditetapkan					18	30%	16	26%	27	44%	61
9	Saya akan menjadikan kebijakan organisasi sebagai faktor kesuksesan kerja yang dilaksanakan					26	43%	16	26%	19	31%	61
10	Saya menyadari hubungan kerja membantu saya dalam menjalankan tugas dilingkungan kerja					25	41%	19	31%	17	28%	61
11	Saya mengaggap rekan kerja di pekerjaan tidak hanya sebatas rekan kerja tetapi lebih seperti keluarga					23	38%	17	28%	21	34%	61
12	Saya menyadari kerja sama denga sesama pegawai akan menghasilkan hubungan kerja yang baik					26	43%	18	30%	17	28%	61

13	Saya berusaha untuk tidak pernah mencampur adukan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan					23	38%	19	31%	19	31%	61
14	Kondisi lingkungan kerja membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					17	28%	24	39%	20	33%	61
15	Konsep pengaturan tata letak ruangan membantu saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					23	38%	17	28%	21	34%	61
16	Kenyamanan dan kebersihan ruangan memberikan saya ketenangan dalam menyelesaikan pekerjaan					17	28%	24	39%	20	33%	61
17	Saya merasa pekerjaan yang dilaksanakan mampu menjadi menambah jaringan dalam pekerjaan					17	28%	24	39%	20	33%	61
18	Saya merasa pekerjaan yang dilaksanakan mampu menjadi menambah jaringan dalam pekerjaan					23	38%	19	31%	19	31%	61
19	Saya menyadari bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan					20	33%	18	30%	23	38%	61
20	Saya yakin bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan					25	41%	18	30%	18	30%	61
21	24. Saya yakin atasan akan memberikan apresiasi pekerjaan dengan memberi kesempatan untuk melaksanakan pendidikan kedinasan					19	31%	27	44%	15	25%	61
	Total	0	0	0	0	464	761%	406	666%	411	674%	
	Rata Rata	0	0	0	0	22,1	36%	19,3	32%	19,571	32%	

Sumber : (Olah Data Kuisisioner, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 untuk daftar sebaran kuesioner variabel budaya organisasi secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju sekali, sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 32% untuk jawaban sangat setuju sekali, rata-rata pegawai sebanyak 32% untuk jawaban sangat setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 36% untuk jawaban setuju serta untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberi jawaban.

Untuk penjabaran indikator yang tersaji dalam kuisisioner yang telah disusun penelitian menyajikan dengan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas X_3 (Kepuasan Kerja)

Tabel. 4.8
Sebaran Jawaban Kuiseoner Kepuasan Kerja (X₃)

No	Item Pernyataan	Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju Sekali		Total	Rata-rata
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.	Saya menyadari tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang mengikat dijalani dengan semestinya	-	-	-	-	24	39	15	24	22	36	61	
2.	Saya menyadari tingkat pengajuan untuk mutasi ke instansi lain tergolong rendah	-	-	-	-	22	34	21	34	18	29	61	
3.	Saya menyadari Instruksi dan perintah atasan selalu dijalankan dengan sebaik baknya	-	-	-	-	21	34	18	29	22	34	61	
4.	Saya menyadari Instruksi dan perintah atasan selalu dijalankan dengan sebaik baknya	-	-	-	-	25	40	18	29	18	29	61	
5.	Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan computer dalam mendukung pelaksanaan tugas kerja	-	-	-	-	19	31	27	44	15	24	61	
6.	Saya memiliki kemampuan menggunakan aplikasi pendukung kerja yang wajib dioperasikan	-	-	-	-	27	44	16	26	18	29	61	
7.	Saya memiliki kemampuan memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dengan cepat	-	-	-	-	24	39	15	24	22	34	61	
8.	Saya memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab	-	-	-	-	18	29	16	26	27	44	61	
9.	Kejujuran dalam menyelesaikan kerja dengan sebenar benarnya	-	-	-	-	26	42	16	26	19	31	61	
10.	Tidak melakukan penyalahgunaan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi	-	-	-	-	25	40	19	31	17	27	61	
11.	Saya harus mampu untuk berpikir kreatif	-	-	-	-	23	37	17	27	21	34	61	
12.	Saya diharuskan untuk selalu mempunyai ide ide terbarukan untuk menyelesaikan pekerjaan	-	-	-	-	26	42	18	29	17	27	61	
13.	Saya harus mampu memberikan masukan masukan yang positif disetiap diskusi pekerjaan	-	-	-	-	23	37	19	31	19	31	61	
14.	Saya menyadari bahwa pimpinan memiliki hubungan baik dengan bawahan	-	-	-	-	17	27	24	39	20	32	61	
15.	Saya menyadari pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat	-	-	-	-	23	37	17	27	21	34	61	
16.	Saya menyadari pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik	-	-	-	-	17	27	24	39	20	32	61	
17.	Saya yakin pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan	-	-	-	-	17	27	24	39	20	32	61	
18.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	-	-	-	-	17	27	24	39	20	32	61	
19.	Saya sudah merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda	-	-	-	-	23	37	19	31	19	31	61	
20.	Saya menyadari selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya	-	-	-	-	20	32	18	29	23	37	61	
21.	Saya mendapatkan lingkungan kerja saat ini nyaman dan bebas dari suara bising mesin	-	-	-	-	25	40	18	29	18	29	61	
22.	Saya menyakini kebersihan ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja	-	-	-	-	19	31	27	44	15	24	61	
	Total					481	773	430	702	431	692		
	Rata-Rata					23	37	20	33	21	33		

Sumber : (Olah Data Kuisisioner, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 untuk daftar sebaran kuesioner variabel budaya organisasi secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju sekali, sangat setuju, kurang setuju dan tidak setuju, dengan rata-rata pegawai sebanyak 33% untuk jawaban sangat setuju sekali, rata-rata pegawai sebanyak

33% untuk jawaban sangat setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 37% untuk jawaban setuju serta untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberi jawaban.

Pada penjabaran indikator yang tersaji dalam kuisisioner yang telah disusun penelitian menyajikan dengan frekwensi jawaban responden untuk variable bebas Y (Etos Kerja).

Tabel. 4.9
Sebaran Jawaban Kuisisioner Etos Kerja (Y)

No	Item Pernyataan	Tidak setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Sangat Setuju Sekali		Total
		(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					22	36%	21	34%	18	30%	61
2	Saya bersungguh sungguh setiap melakukan pekerja					18	30%	24	39%	19	31%	61
3	Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi					18	30%	21	34%	22	36%	61
4	Saya selalu membuat peraturan pelaksanaan kerja dipatuhi dengan kesadaran dari diri sendiri					20	33%	19	31%	22	36%	61
5	Saya mempercayai tidak ada pekerjaan yang dianggap sulit					18	30%	25	41%	18	30%	61
6	Saya mempercayai tidak ada permasalahan dalam pekerjaan yang tidak ada diselesaikan					18	30%	21	34%	22	36%	61
7	Saya menyakini sasaran kerja dapat dicapai dengan nilai yang optimal					18	30%	21	34%	22	36%	61
8	Saya selalu mengutamakan kepentingan dinas					22	36%	20	33%	19	31%	61
9	Saya berani memikul resiko					18	30%	21	34%	22	36%	61

10	Saya menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya					22	36%	20	33%	19	31%	61
11	Saya harus mampu untuk menggali diri secara mandiri					18	30%	21	34%	22	36%	61
12	Saya harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap hal baru yang dihadapi					22	36%	21	34%	18	30%	61
13	Saya selalu mengedepankan pengkayaan pengetahuan dengan cara mandiri tanpa harus diperintahkan terlebih dahulu					25	41%	22	36%	14	23%	61
14	Saya selalu menjalin komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan baik					18	30%	21	34%	22	36%	61
15	Saya menjalin Komunikasi antar bagian dengan baik					25	41%	22	36%	14	23%	61
16	Saya berpendapat komunikasi antara hubungan kerja telah mampu membangun koneksitas kerja					20	33%	19	31%	22	36%	61
	Total					322	528%	339	556%	153	516%	
	Rata Rata					20,1	33%	21,2	35%	9,5625	32%	

Sumber : (Olah Data Kuisisioner, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 untuk daftar sebaran kuesioner variabel budaya organisasi secara tersebar jawaban responden berada pada jawaban sangat setuju sekali, sangat setuju, setuju, kurang setuju dan tidak setuju dengan rata-rata pegawai sebanyak 32% untuk jawaban sangat setuju sekali, rata-rata pegawai sebanyak 35% untuk jawaban sangat setuju dan rata-rata pegawai sebanyak 33% untuk jawaban setuju serta untuk jawaban kurang setuju dan tidak setuju tidak ada yang memberi jawaban.

Dari hasil kuisisioner dari responden yang merupakan aparatur sipil negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Medan terdapat 2 (dua) katagori yang tidak dipilih yaitu Kurang Setuju dan Tidak Setuju. Bila diteliti, bahwa para aparatur sipil dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan memilih point Setuju, Sangat Setuju, dan Sangat Setuju

Sekali. Dari pilihan tersebut, peneliti menyakini bahwa poin poin angket yang dijawab oleh responden mewakili pendapat para aparatur, dengan tingkat keyakinan yang bervariasi, sehingga persentase dari masing masing variable tidak terlalu jauh rentang persentase yang didapat.

Dari gambaran mengenai variable variable penelitian ini seperti budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan etos kerja maka digunakan table statistik deskriptif yang menunjukkan teoritis, kisaran sesungguhnya (actual), media, rata-rata (mean) dan standar devisi yang disajikan dalam table

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Budaya Organisasi	61	45	75	60.00	.937	7.317
Motivasi	61	65	102	83.80	.925	7.222
Kepuasan Kerja	61	64	104	83.13	1.212	9.463
Etos Kerja	61	49	78	63.87	.839	6.556
Valid N (listwise)	61					

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dari table 4.10 berdasarkan atas pernyataan dari kuesioner yang disain dengan menggunakan skala likert, kisaran teoritis variable budaya organisasi yang memiliki instrument 15 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 45 untuk jumlah terendah data yang terendah dari responden, 75 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dengan rata rata 60,00. Variabel motivasi yang memiliki instrument 21 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 65 untuk jumlah terendah data yang terendah dari responden, 102 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dengan rata rata

83,80. Variabel kepuasan kerja yang memiliki instrument 21 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 64 untuk jumlah terendah data yang terendah dari responden, 104 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dengan rata rata 83,13. Kisaran teoritis variable terikat etos kerja yang memiliki instrument 16 butir pertanyaan, data teoritis yang dihasilkan adalah 49 untuk jumlah terendah data yang terendah dari responden, 78 untuk jumlah tertinggi data yang diperoleh dari responden, dengan rata rata 63,87.

4.1.2. Uji Persyaratan Analisis

Hasil uji persyaratan analisa pada penelitian ini dilaksanakan dengan uji asumsi klasik untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian persyaratan yang telah ditetapkan. Uji asumsi klasik akan dilaksanakan dengan berbagai tahap yaitu :

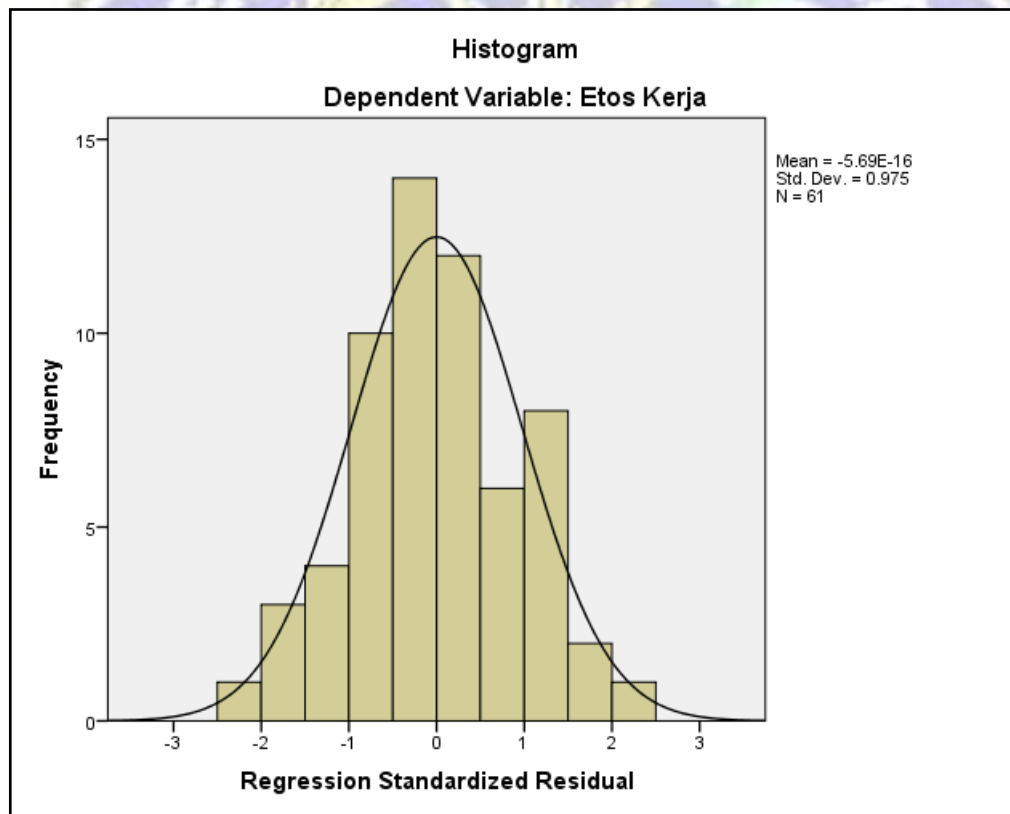
4.1.2.1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independent (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Menurut Ghozali (2016) “Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel X1, X2, X3

dan variabel Y atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas". Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan :

a. Grafik Histogram

Dari uji normalitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan variabel Y untuk grafik histogram sesuai dengan jawaban pada kuiseoner, maka didapat kan hasil seperti dibawah ini :



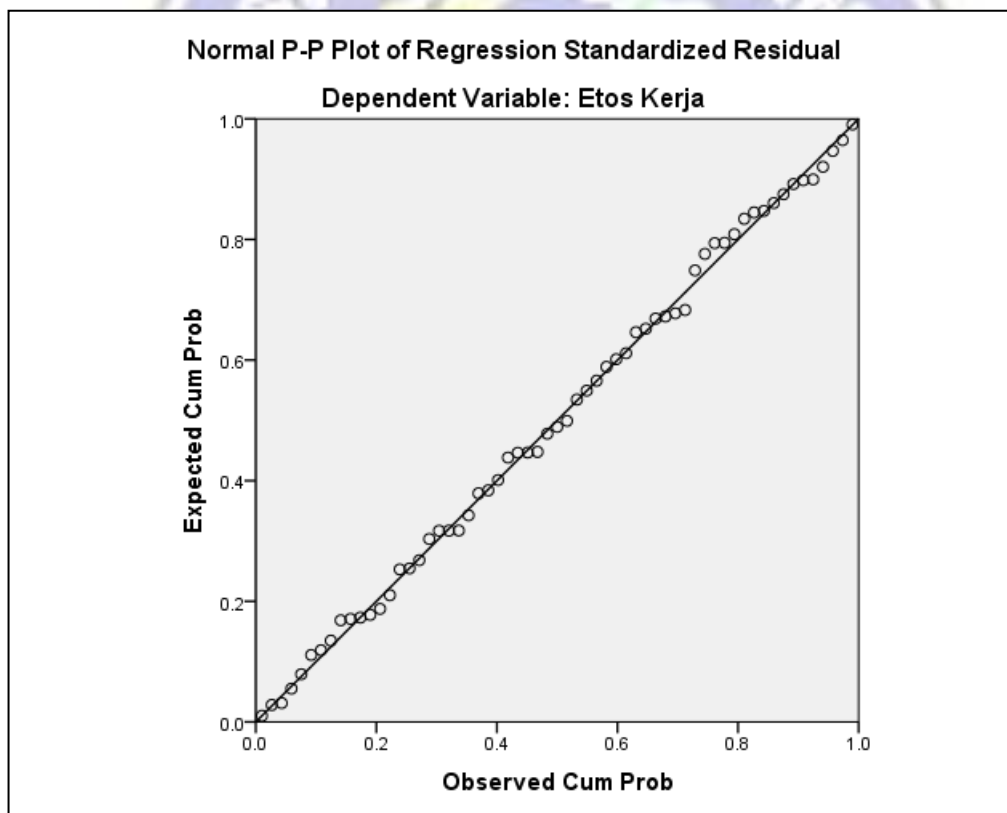
(Sumber : Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Gambar. 4.1. Histogram Uji Normalitas

Dilihat dari kurva diatas yang membentuk kurva normal dan sebagian besar bar/batang berada dibawah kurva, maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

b. Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dalam melihat model regresi normal tidaknya uji normalitas dengan metode P-P Plot of Regression Standardized Residual, ditentukan dengan pola sebaran yang terjadi. Bila dikaji dari hasil uji tersebut didapati hasil seperti dibawah ini :



Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Gambar 4.2.. Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dilihat dari pola yang terbentuk, bahwa plot-plot mengikuti garis fit line, maka dapat disimpulkan bahwa variabel diatas berdistribusi normal.

c. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya. Dengan ketentuan untuk uji Kolmogorov Smirnov ini adalah sebagai berikut :

- Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 ($\alpha = 5\%$, signifikan) maka data berdistribusi normal.
- Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 ($\alpha = 5\%$, tidak signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

Dari ketentuan tersebut maka setelah dilakukan uji normalitas menggunakan aplikasi program *SPSS Statistics 20.0 for windows* maka didapat hasil seperti dibawah ini :

Tabel 4.11
Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6.21657890
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.034
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.358
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS Statistics 20.0 for windows*, untuk nilai Asymp Sig (2-tailed) didapat 0,971. Berarti nilai Asymp Sig lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 5\%$, signifikan), sehingga dapat disimpulkan maka data berdistribusi normal.

4.1.2.2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dari uji multikolinieritas untuk variabel yang sedang diuji ini didapatkan hasil seperti yang terdapat dibawah ini :

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.642	12.241		3.320	.002		
	Budaya Organisasi	.011	.113	.012	.099	.922	.992	1.008
	Motivasi	.299	.121	.330	2.466	.017	.881	1.135
	Kepuasan Kerja	-.031	.093	-.044	-.328	.744	.875	1.143

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Bila kita melihat dasar pengambilan uji multikolinieritas terdapat ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

- b. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Dari kedua ketentuan tersebut diatas, sesuai dengan data yang telah dioperasikan, maka akan muncul :

- a). Angka tolerance dari masing –masing variabel lebih besar dari 0,10.
b). Angka VIF yang didapat dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10,00
oleh karena itu dapat kita simpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat dari penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas.

4.1.2.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian Heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan akurat. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Cara paling akurat dalam mendeteksi hal tersebut dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan cara meregresikan variabel independen (bebas) dengan nilai absolut residualnya.

Variabel yang dilakukan untuk diuji heteroskedastiditas pada penelitian ini yang terdiri dari Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3)

dan Etos Kerja, dengan menggunakan program *SPSS Statistics 20.0 for windows* menghasilkan data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.200	7.047		1.731	.089		
	Budaya Organisasi	-.054	.065	-.107	-.824	.413	.992	1.008
	Motivasi	.014	.070	.029	.207	.836	.881	1.135
	Kepuasan Kerja	-.063	.054	-.162	-1.170	.247	.875	1.143

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Dari persyaratan yang ditetapkan dalam mengidentifikasi data dalam pengujian heteroskedastisitas adalah : Jika nilai signifikan (Sig) antara variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Dari data diatas untuk nilai signifikan dari masing masing variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terdiri dari :

- Budaya Organisasi (X1) = 0,413
- Motivasi (X2) = 0,836
- Kepuasan Kerja(X3) = 0,247

Dapat disimpulkan bahwan seluruh variabel bebas dalam penelitian diatas memiliki angka signifikan yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.1.3. Uji Hipotesis

4.1.3.1. Metode Regresi Linier Berganda

Regresi adalah satu metode untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel-variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas / X1 Budaya Organisasi terhadap variabel terikat / Etos Kerja, variabel bebas / X2 Motivasi terhadap variabel terikat / Etos Kerja, variabel bebas / X3 Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat / Etos Kerja. Menurut Sugiyono (2010) model regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Etos Kerja)

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Independen (Budaya Organisasi)

X₂ = Variabel Independen (Motivasi)

X3 = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

ϵ = Standar error (variabel pengganggu)

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 20.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linear berganda penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14
Koefisien Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.642	12.241		3.320	.002
	Budaya Organisasi	.011	.113	.012	.099	.922
	Motivasi	.299	.121	.330	2.466	.017
	Kepuasan Kerja	-.031	.093	-.044	-.328	.744

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

$$Y = 40,642 + (0,011)X_1 + (0,299)X_2 + (-0,031)X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 40,642 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maka kinerja (Y) akan bernilai 40,642.
2. Nilai koefisien yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maka nilai kinerja (Y) akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) maka nilai kinerja (Y) semakin rendah.
4. Koefisien X_1 (β_1) = 0,011, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka tidak akan meningkatkan Etos Kerja sebesar 0,011.

5. Koefisien X_2 (β_2) = 0,299, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka tidak akan meningkatkan Etos Kerja sebesar 0,299
6. Koefisien X_3 (β_3) = -0,031, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Etos Kerja sebesar -0,031

4.1.3.2. Pengujian Hipotesis Parsial dan Signifikan

Sesuai dengan tujuan penelitian yang dilaksanakan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan yaitu untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk variabel budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Berdasarkan kerangka konseptual yang dikembangkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan
4. Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja ASN di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan

Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan rumusan yang telah ditetapkan antara lain.

4.1.3.2.1 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan dari Uji-t ini adalah :

a. Bentuk Pengujian

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

b. Kriteria pengambilan keputusan

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

- a. Jika nilai $sig \leq 0,05$, atau $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka secara parsial berpengaruh variabel X terhadap Y.

- b. Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$, atau $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.
- c. Rumusan $t \text{ tabel} = t(\alpha / 2 ; n-1)$

Dari hasil pengolahan data melalui program *SPSS Statistics 20.0 for windows* didapat data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Uji Secara Parsial (t-tabel)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.642	12.241		3.320	.002
	Budaya Organisasi	.011	.113	.012	.099	.922
	Motivasi	.299	.121	.330	2.466	.017
	Kepuasan Kerja	-.031	.093	-.044	-.328	.744

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Untuk menganalisa pengambilan keputusan berdasarkan uji Hipotesis secara parsial (uji-t) terlebih dahulu untuk mengetahui besaran $t \text{ tabel}$ sesuai dengan rumusan yaitu :

$$t \text{ tabel} = t(\alpha / 2 ; n-1)$$

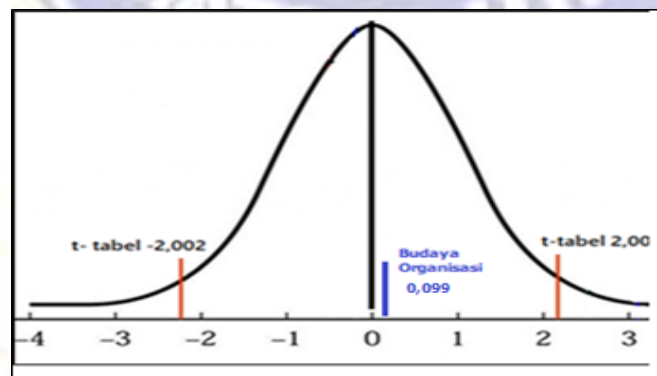
$$t \text{ tabel} = t(0,05/2 ; 61-3-1) = t(0,025;60) = 2,0003$$

dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa :

- 1) Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1) nilai sig sebesar 0,922 dan nilai t sebesar 0,099
- 2) Untuk Variabel Motivasi (X2) nilai sig sebesar 0,017 dan nilai t sebesar 2,466
- 3) Untuk Variabel Kepuasan Kerja (X3) nilai sig sebesar 0,744 dan nilai t sebesar -0,328

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa :

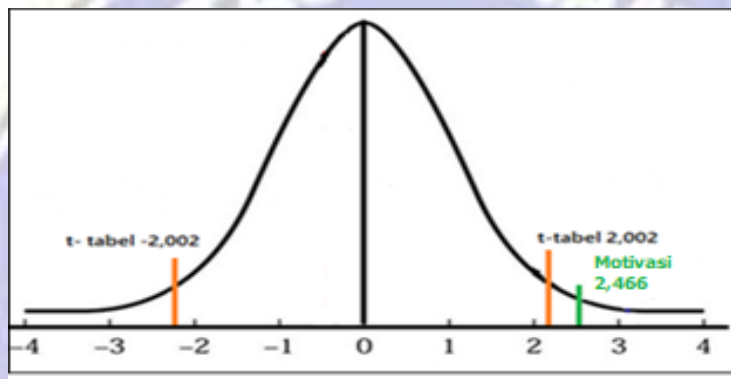
- 1) Variabel Budaya Organisasi (X1) nilai sig sebesar 0,922 lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung sebesar 0,099 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,0003. Didapat bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) secara parsial ber pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).



(Sumber : Olah Data Uji t, 2020)

Gambar 4.3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) Budaya Organisasi

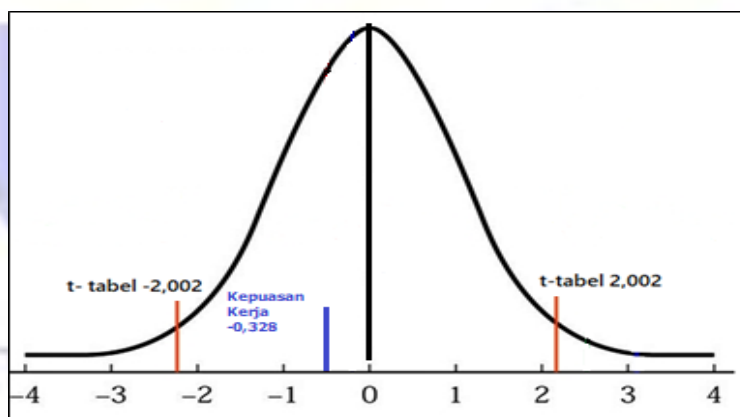
- 2) Variabel Motivasi (X2) nilai sig sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung sebesar 2,466 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0003. Didapat Variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).



(Sumber : Olah Data Uji t, 2020)

Gambar 4.4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) Motivasi

- 3) Variabel Kepuasan Kerja (X3) nilai sig sebesar 0,744 lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung sebesar -0,328 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,0003. Didapat bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).



(Sumber : Olah Data Uji t, 2020)

Gambar 4.5. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t) Kepuasan Kerja

4.1.3.2.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan dari Uji-F ini adalah :

- a. Jika Nilai Sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika Nilai Sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- c. $F \text{ Tabel} = F(k ; n-k)$

Dari hasil pengolahan data melalui program *SPSS Statistics 20.0 for windows* didapat data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Uji Signifikan F (F-tabel)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.200	3	86.733	2.132	.106 ^b
	Residual	2318.751	57	40.680		
	Total	2578.951	60			

a. Dependent Variable: Etos Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Untuk menganalisa pengambilan keputusan berdasarkan uji Hipotesis secara parsial (uji-F) terlebih dahulu untuk mengetahui besaran F tabel sesuai dengan rumusan yaitu :

$$F \text{ Tabel} = F (k ; n-k)$$

$$F \text{ Tabel} = F (3 ; 61-3) = (3 ; 58)$$

$$F \text{ Tabel} = 2,76$$

dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa :

Berdasarkan output nilai F Hitung sebesar 2,132 dan nilai sig sebesar 0,106

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa :

Nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap Y sebesar 0,106 lebih besar dari 0,05 dan nilai F hitung 2,132 lebih kecil dari 2,76 (F tabel), sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat berpengaruh positif tetapi tidak signifikan X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y . Sehingga Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Etos Kerja.



(Sumber : Olah Data Uji F, 2020)

Gambar 4.6. : Uji Signifikan Simultan (Uji F)

4.1.3.3. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- D = Determinasi
 R = Nilai Korelasi Berganda
 100% = Presentase Kontribusi

Dari hasil pengolahan data melalui program *SPSS Statistics 20.0 for windows* didapat data sebagai berikut :

Tabel 4.17
 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.054	6.378

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Sumber (Aplikasi SPSS Versi 20.0, 2020)

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,101. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa nilai R Square sebesar 0,101 mengandung arti bahwa pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Etos Kerja(Y) hanya sebesar 10,1 %.

4.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan berpengaruh tidak signifikan. Hal ini dapat dianalisa dari hasil yang didapat dari uji t tabel dengan nilai sig sebesar 0,922 lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung sebesar 0,099 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,0003. Didapat bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_1) secara parsial ber pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).

Pembahasan terhadap hasil uji t ini dapat diartikan hasil jawaban pertanyaan kuiseoner yang diberikan mencerminkan variabel budaya organisasi terhadap etos kerja ini tidak terkoneksi dengan signifikan. Bila dilihat dari sebaran jawaban kuiseoner budaya organisasi, ada sebanyak 33 (tiga puluh tiga) persen responden menjawab setuju. Jumlah jawaban setuju berada diposisi jawaban terbanyak kedua dengan pola sebaran jawaban lebih merata. Dari jawaban ini dapat dianalisa bahwa Para responden masih berpendapat bahwa capaian dari hasil budaya organisasi merupakan capaian kerja, sehingga responden masih berpikiran variabel budaya organisasi ini adalah aktivitas kerja yang dilaksanakan sehari hari sebagai bentuk tanggung jawab kerja. Responden berfikiran kaitan dari

budaya organisasi dengan etos kerja adalah kaitan yang tidak secara langsung berhubungan dikarenakan pendapat responden bahwa variabel ini dianggap setara, atau dapat diartikan responden masih berfikir etos kerja dapat dicapai tidak harus melalui variabel Budaya Organisasi. Sementara analisa yang menggambarkan bahwa hubungan budaya organisasi memiliki hubungan dengan etos kerja tergambar dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sekali sebanyak 35 (tiga puluh lima) persen yang merupakan jawaban terbanyak untuk kuiseoner budaya organisasi.

Hasil analisa penelitian menjelaskan bahwa pengaruh motivasi terhadap etos kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan berpengaruh signifikan. Hal ini dapat dianalisa dari hasil yang didapat dari uji t tabel dengan hasil nilai sig sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung sebesar 2,466 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,0003. Didapat Variabel Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).

Pembahasan terhadap hasil uji t ini dapat diartikan hasil analisa jawaban kuiseoner mencerminkan variabel motivasi terhadap etos kerja ini tidak terkoneksi dengan signifikan tetapi memiliki pengaruh yang positif. Bila dilihat dari sebaran jawaban kuiseoner budaya organisasi, ada sebanyak 37 (tiga puluh enam) persen responden menjawab setuju. Jumlah jawaban setuju berada diposisi jawaban terbanyak dengan pola sebaran jawaban lebih merata. Dari jawaban ini dapat dianalisa bahwa Para responden masih berpendapat bahwa capaian dari motivasi

merupakan cara untuk mencapai etos kerja yang baik. Sehingga nilai pengaruh yang diberikan cukup signifikan, dimana responden memilih jawaban yang menunjukkan pentingnya nilai motivasi dalam mendorong terwujudnya etos kerja yang ideal. Aktivitas kerja yang selalu membutuhkan pengetahuan dan suporting terhadap peraturan yang terus secara dinamis mengalami perbaharuan yang harus secara terus menerus beradaptasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Eko Prasetyanto (2014) dengan judul “ Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap etos kerja. Dari rekapitulasi data diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan kepuasan kerja terhadap etos kerja Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta sudah baik. Motivasi merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Sementara analisa yang menggambarkan bahwa hubungan motivasi memiliki hubungan dengan etos kerja tergambar dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sekali sebanyak 33 (tiga puluh dua) persen.

Untuk variabel kepuasan kerja, jawaban responden memberikan pengaruh yang signifikan antara variabel X3 dan Variabel Y. Variabel Kepuasan Kerja (X3) nilai sig sebesar 0,744 lebih besar dari 0,05 atau nilai t hitung sebesar -0,328 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,0003. Didapat bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).

Analisa yang dapat diteliti, para responden berpendapat bahwa kepuasan kerja yang didapat semata mata bukan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang didapat selaku aparatur sipil negara. Kepuasan kerja lebih terhadap apa yang didapat dan bagaimana proses mendapatkannya. Dalam melaksanakan tugas sehari hari faktor non adminitrasi lebih mempengaruhi terhadap aktivitas para responden. Sistem hirarki dan jenjang struktural terkadang tidak begitu mempengaruhi pada instansi ini. Kedekatan dan komunikasi dengan pihak lain yang dianggap memberikan pengaruh yang signifikan menjadi konsep berpikir yang selama ini dilakukan oleh responden. Dengan kata lain kepuasan kerja lebih diartikan apabila para responden dapat mempertahankan keinginan dan hal hal yang bersifat menguntungkan pada zona aman yang ada. Regulasi dan administrasi terkadang sering terbantahkan hanya berdasarkan keinginan dan logika berfikir dari lembaga Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan yang terkadang bertentangan dengan aturan yang ada. Hal ini menjadi analisa peneliti mengapa pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja sangat kecil bahkan cenderung lemah dengan ditandai nilai t hitung yang $-0,328$. Etos kerja dapat dicapai apabila para aparatur merasakan kepuasan kerja dalam bentuk nilai baik berupa capaian maupun hasil dari kerja yang dilaksanakan sehari hari. Dari hasil penelitian telah dijelaskan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja yang lemah dan tidak signifikan terhadap etos kerja di Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Medan. Secara teori hal ini sejalan dengan Handoko, (2012:81) menyatakan Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Seorang

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negative pada pekerjaannya.

Dari data angket yang disebarkan menunjukkan bahwa responden lebih memahami kata motivasi. Dimana pengertian kepuasan yang diartikan oleh responden lebih kepada hal yang dapat memberikan nilai tambah dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan sehari harinya. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja yang diterima akan meningkatkan etos kerja para pegawai. Walaupun pemahaman motivasi kerja perlu diperhatikan lebih mendalam, apakah hakekat motivasi kerja telah sesuai dengan peningkatan kualitas kerja yang berdampak kepada kinerja masing-masing aparatur dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan. Dalam berpendapat responden berpendapat pengaruh motivasi kerja terhadap etos kerja berdampak positif terhadap pencapaian yang ingin diraih dalam melaksanakan kewajiban sebagai aparatur di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja tetapi secara signifikan menunjukkan angka yang tidak signifikan. Hal ini dapat dianalisis nilai signifikan sebesar 0,106 lebih besar dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 2,132 yang lebih kecil dari f tabel sebesar 2,76. Dari angka yang didapat tersebut peneliti menganalisa bahwa pengaruh yang didapat tidak secara simultan berpengaruh, sehingga masing masing variabel bebas masih memiliki korelasi, tetapi korelasi yang didapat tidak secara langsung

mempengaruhi masing masing variable dalam memberi pengaruh bagi variable terikat. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi motivasi dan kepuasan kerja tidak memiliki urutan korelasi yang baku terhadap etos kerja. Budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja masih memberikan pengetahuan masing masing bagi responden yang menjawab pertanyaan dalam kuisioner. Untuk variabel X yang diteliti memiliki sifat pengetahuan terhadap pemahaman dan pengetahuan sehingga dari masing masing variabel dibutuhkan dalam sikap perilaku dan pola pikir yang seharusnya dimiliki oleh masing masing responden. Pola pikir dan sikap tersebut tercermin dalam setiap cara yang langkah yang diambil dalam menyelesaikan pekerjaan.

Konsep budaya organisasi yang rendah tetapi etos kerja yang tinggi dalam penelitian ini lebih kepada konsep pemahaman dari responden terhadap menjawab pertanyaan pada angket, dimana responden masih menganggap budaya organisasi dan etos kerja adalah sebuah konsep yang sama yang bersifat bisa seolah olah memiliki hubungan dan bisa juga bersifat tidak harus memiliki hubungan. Begitu pula dengan kepuasan kerja, responden memahami bahwa kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pemahaman yang seolah olah tidak ada kaitannya. Bagi responden yang telah memiliki pemahaman secara spesifik terhadap kedua variabel baik variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y dalam menjawab pertanyaan pada angket telah mengarahkan kepada pengaruh yang didapat antara hubungan antar variabel. Tetapi sebagian besar responden yang masih memberi jawaban yang menggambarkan variabel seolah olah berdiri sendiri tanpa ada keterkaitan dan hubungan.

Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan korelasi terhadap hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dimana masing masing variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan dapat dianalisa secara statistik terhadap signifikansi dari pengaruh tersebut.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis data yang telah dibahas pada bab terdahulu, bahwa Pengamatan peneliti terhadap hasil yang didapat, menunjukkan kepuasan kerja menjadi faktor diterimanya hipotesis dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan karena Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan setiap tahunnya selalu menambah dan memperbaharui sarana dan prasarana, baik berupa peralatan pendukung teknis administrasi maupun fasilitas penunjang administrasi antara lain : Fasilitas penunjang kerja berupa fasilitas perjalanan dinas, honorarium penunjang kegiatan, fasilitas kendaraan dinas dan kelengkapan pakaian dan atribut baik pakaian dinas, pakaian batik dan pakaian hari tertentu. Fasilitas fasilitas inilah yang lebih memberikan rasa kepuasan kerja terhadap etos kerja dimana fasilitas ini belum tentu bisa dirasakan pada organisasi perangkat daerah lainnya.

Tetapi para responden masih memandang kebutuhan terhadap kerja masih berupa perlengkapan dan kelengkapan, sementara fasilitas untuk meningkatkan kualitas diri dan pengetahuan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan masih belum diminati. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan kepada para responden dimana :

1. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap etos kerja tetapi secara signifikansi tidak terdapat nilai yang signifikan, hal ini dapat disimpulkan menjadi beberapa pendapat dimana :

- a. Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Medan belum bisa mengartikan secara teoritis terhadap Budaya Organisasi dan Etos Kerja, dimana Budaya Organisasi masih menjadi faktor pencapaian kerja bukan menjadi faktor yang mendukung pencapaian yang ideal dalam memenuhi kebutuhan target laporan dan administrasi kerja yang harus dicapai.
- b. Masih belum terbiasanya para aparatur dalam memahami langkah langkah strategik dalam mencapai nilai dan capaian kerja yang efektif.
- c. Faktor kebiasaan dan faktor mencontoh dari dokumen yang sudah ada masih dilakukan.

Dari beberapa gambaran yang diamati peneliti, hasil jawaban responden dalam kuiseoner budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap etos kerja tetapi menghasilkan nilai yang tidak signifikan terhadap etos kerja.

2. Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos, hal ini dapat disimpulkan menjadi beberapa pendapat dimana :
 - a. Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan rakyat Daerah Kota Medan membutuhkan motivasi yang efisien dalam mencapai nilai kerja yang optimal. Nilai motivasi ini dapat dioptimalkan dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, berupa kegiatan peningkatan kapasitas dan pengetahuan kedinasan. Hal ini memberikan pengertian para responden bahwa motivasi akan meningkatkan etos kerja dapat dicapai dengan nilai sebab akibat yang baik.
 - b. Motivasi yang baik dapat memacu pola pikir yang responsif terhadap pemenuhan kebutuhan administrasi yang terus mengalami peningkatan dan

pembaharuan, sehingga dengan termotivasinya para responden akan memberikan nilai yang positif terhadap pencapaian etos kerja.

- c. Diharapkan dengan pemahaman yang telah terbangun ini dapat meningkatkan kapasitas dan kapabilitas aparatur dalam mencapai kebutuhan dalam melaksanakan fungsi penyelenggara administrasi lembaga dewan perwakilan rakyat daerah kota medan.
3. Dari beberapa gambaran yang didapat tersebut, peneliti dapat menarik pemahaman bahwa Kepuasan Kerja secara parsial tetap memberikan pengaruh tetapi secara signifikan masih memberikan jawaban yang tidak signifikan. Hal ini dapat disimpulkan karena :
 - a. Kepuasan kerja diartikan lebih kepada apa yang dianggap para responden sebagai sesuatu yang dapat memberikan keuntungan atau kenyamanan secara sepihak. Kepuasan kerja lebih kepada apabila para dewan dapat dijadikan sebagai tempat untuk mendukung atau membela apabila ada keinginan yang akan dicapai.
 - b. Para responden masih berpendapat kepuasan kerja dapat terwujud bukan karena kita mampu menjalankan kewajiban yang diemban secara bertanggungjawab, tetapi lebih kepada dianggap mampu memenuhi keinginan keinginan pihak yang dilayani.
 - c. Kepuasan kerja dan etos kerja adalah dua faktor yang dianggap tidak ada korelasinya dalam mewujudkan sistem tatanan kerja.
 4. Untuk pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap terhadap etos kerja tetapi secara signifikan tidak memiliki signifikansi. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa

pengetahuan pengaruh terhadap pola pikir, sifat dan pemahaman belum secara sistematis dimiliki oleh responden sehingga masih banyak responden yang belum menjiwai dan mengaplikasikan dalam dunia kerja secara bersama sama hal ini dikarenakan :

- a. Beban kerja yang dilaksanakan responden masih bersifat pekerjaan rutin
 - b. Pekerjaan yang dilaksanakan setiap hari hanya pekerjaan yang sifatnya berulang untuk setiap harinya
 - c. Tidak adanya tuntutan target yang harus dicapai
 - d. Belum adanya pola pikir untuk berinovasi terhadap pekerjaan yang membutuhkan sistem aplikasi yang lebih kompleks.
5. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan memiliki karakteristik yang sedikit berbeda dengan organisasi perangkat daerah yang lain dimana tanggung jawab kerja yang dilaksanakan hanya untuk menyelenggara kebutuhan dan administrasi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, hal ini membuat siklus dan pola pikir dari masing masing aparatur sipil negara sehingga menciptakan iklim dan atmosfer yang lebih bersifat selalu mendapat fasilitas yang sesuai dengan yang diinginkan. Tentunya ini dapat memberikan pola yang terpengaruh oleh hal hal tersebut. Kondisi ini perlu diperdalam dengan penelitian penelitian lebih lanjut yang dapat dianalisa dengan variabel variabel lain yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

Kesimpulan ini lah yang dapat diambil peneliti terhadap data data yang diterima dan telah dilakukan proses pengolahan secara ilmiah. Hasil analisa ini didasarkan kepada kondisi responden yang berada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian peneliti memberikan beberapa saran kepada Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, yaitu :

1. Merumuskan secara tetap Standar Operasional Prosedur (SOP) disetiap masing-masing unit kerja pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.
2. Merumuskan sistem kerja yang baku berdasarkan hasil survey pelayanan prima yang telah dilakukan oleh Instansi Pemerintah, sehingga pola kerja dan budaya organisasi dapat berjalan dengan lebih efisien
3. Melakukan rotasi secara periodik terhadap jabatan fungsional umum dikalangan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan, sehingga para fungsional umum tersebut berusaha untuk terus memperbaharui pengetahuan dan selalu meningkatkan pengetahuan
4. Mengirimkan secara periodik seluruh unsur pelaksana administrasi dilingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan untuk mengikuti pendidikan dan latihan kedinasan sesuai dengan kepentingan dan ilmu yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing.
5. Melakukan peremajaan aparatur dengan melakukan rotasi dan mutasi dari instansi di luar Sekretariat sehingga dapat membawa pandangan baru dan

pola pikir yang baru untuk Sekretariat. Hal ini dapat menjadi solusi untuk meningkatkan budaya organisasi dan motivasi di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Daftar Pustaka

Buku

- Abdurrahmat, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Achmad, S. R. (2010). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, M. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boeree, D. (2010). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Primasophie.
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi : Mediagnosis Budaya dan Merangsang Perubahan*. Bandung: Alfabeta.
- Djokosantoso, M. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan* . Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Edison, A. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- F.X, S. d. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- George, J. M. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior Sixth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi Cetakan Ketigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hofstede, G. J. (2010). *Measuring Organizational Cultures* . New York: A Quantitative Study Across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly.
- Ivancevich, J. M. (2014). *Organizational Behavior and Management. 10th Edition*. New York: McGraw-Hill Education.

- Karyoto. (2016). *Dasar Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kaswan, A. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Keraf, A. S. (2010). *Etika Lingkungan Hidup*. Jakarta: Kompas Media Nusantara.
- Kreitner, R. d. (2014). *Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku Ke-2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2011). *Organization Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto. (2010). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. d. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Sepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organization Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 2.0*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sardiman, A. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Josey-Bass Publisher.

Schermerhorn, J. (2011). *Organizational Behaviour*. Hoboken: John Wiley and Sons.

Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Toto, T. (2004). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Tubagus, A. D. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2012). *Evaluasi : Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

Ikhdiahni. (2011). “*Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Luwu Utara*”. Makasar: Unhas Makasar.

Presetyanto, W.E. (2014). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta*”.

Takwim, R.I. (2012). “*Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*”.

Peraturan Perundang Undangan

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004
Tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Walikota Medan Nomor 60 Tahun 2017 Tentang Rincian Tugas
dan Fungsi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan



LAMPIRAN 1
ANGKET KUISEONER

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Medan, Juni 2020

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu berkas

Yth : Bapak/Ibu Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan

Dengan hormat.

Dalam rangka penulisan tesis yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan”**, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu terima/rasakan. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya.

Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Medan, Juni 2020

Hormat saya,
Peneliti,

UMSU

(Syafuruddin)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

RAHASIA

**KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN**

- No. Responden : _____ (Diisi oleh peneliti)
 Tanggal/Bulan/Tahun : _____/_____/_____2020
 Petunjuk Pengisian : Jawablah pertanyaan atau pernyataan berikut ini dengan mengisi jawaban pada titik-titik yang telah disediakan atau dengan memberi tanda ceklisch (√) pada kotak pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawablah pertanyaan atau pernyataan tersebut dengan sejujurnya. Kuesioner ini hanya dipergunakan untuk bahan penelitian semata.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Jenis Kelamin :
 Pria
 Wanita
3. Usia : _____ tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMA
 D3
 Sarjana (S1)
 Pasca Sarjana (S2)
 Doktoral (S3)
5. Masa Kerja : _____ tahun

II. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA MEDAN

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta membubuhkan tanda ceklisth (√) pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat.

BUDAYA ORGANISASI

Kriteria Jawaban No. 1 s/d 18

1	2	3	4	5
Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju Sekali (SSS)

PERNYATAAN BUDAYA ORGANISASI	PENILAIAN				
	TS	KS	S	SS	SSS
MATERI					
Kesadaran Diri					
1. Saya menyadari untuk selalu masuk kerja tepat masuk setiap harinya					
2. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3. Saya harus bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
Kreagresifan					
4. Saya selalu dituntut untuk bekerja secara giat dalam melaksanakan tugas tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya					
5. Saya selalu menjalankan aktifitas dengan mengacu terhadap pedoman pelaksanaan adminisrasi kerja					
6. Saya selalu mencari tahu dan berbagi informasi dengan sesama aparatur					
7. Saya selalu mencari dan memperbaharui petunjuk pelaksanaan kerja yang beragam					
Kepribadian					
8. Saya akan bekerja dengan serius					
9. Saya akan memanfaatkan jam kerja dengan					

bekerja					
10. Saya selalu menganggap pekerjaan sebagai berkah					
11. Saya berusaha mengedepankan procedural pekerjaan dengan profesional					
Peforma					
12. Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal					
13. Saya harus meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal					
14. Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal					
Orientasi Tim					
15. Saya merasa selalu lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
16. Saya selalu berusaha menjalin komunikasi dengan perangkat satuan kerja lain untuk meningkatkan pengetahuan dan hasil pekerjaan					
17. Saya menyadari bahwa pekerjaan bukan merupakan beban melainkan tanggungjawab yang harus diselesaikan					
18. Saya selalu dituntut untuk menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam menjalankan pekerjaan untuk mendapatkan hasil					

MOTIVASI

Kriteria Jawaban No. 19 s/d 43

1	2	3	4	5
Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju Sekali (SSS)

PERNYATAAN MOTIVASI	PENILAIAN				
MATERI	TS	KS	S	SS	SSS
Gaji					
19. Gaji yang saya terima dirasa telah mampu memenuhi kebutuhan saya					
20. Tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan harapan					
21. Tambahan penghasilan yang saya terima telah, sesuai dengan harap					
Supervisi					
22. Saya menyadari pengarahan atasan terhadap sebuah pekerjaan dapat dimengerti					
23. Saya menyadari bahwa atasan secara aktif mengawasi perkembangan setiap pekerjaan yang dilaksanakan					
24. Saya selalu berusaha menanggapi setiap perintah yang diberikan					
25. Mampu menyelesaikan masalah yang timbul di setiap pekerjaan yang dilaksanakan					
Kebijakan dan Administrasi					
26. Saya harus mengikuti pengarahan dan kebijakan yang ditetapkan dengan baik					
27. Saya harus menjalankan kebijakan terhadap pelaksanaan kerja sesuai dengan target kerja yang ditetapkan					
28. Saya akan menjadikan kebijakan organisasi sebagai faktor kesuksesan kerja yang dilaksanakan					
Hubungan Kerja					
29. Saya menyadari hubungan kerja membantu saya dalam menjalankan tugas di lingkungan kerja					
30. Saya menganggap rekan kerja di pekerjaan					

tidak hanya sebatas rekan kerja tetapi lebih seperti keluarga					
31. Saya menyadari kerja sama dengan sesama pegawai akan menghasilkan hubungan kerja yang baik					
32. Saya berusaha untuk tidak pernah mencampur adukan antara urusan pribadi dengan urusan pekerjaan					
Kondisi Kerja					
33. Kondisi lingkungan kerja membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
34. Konsep pengaturan tata letak ruangan membantu saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
35. Kenyamanan dan kebersihan ruangan memberikan saya ketenangan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Pekerjaan					
36. Saya merasa pekerjaan yang dilaksanakan sekarang ini telah sesuai dengan keinginan					
37. Saya menyadari bahwa pekerjaan yang dilaksanakan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman					
38. Saya merasa pekerjaan yang dilaksanakan mampu menjadi menambah jaringan dalam pekerjaan					
Peluang					
39. Saya menyadari bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan ketrampilan					
40. Saya menyakini bahwa setiap aparatur memiliki kesempatan dan peluang untuk mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan kemampuan					
41. Saya percaya atasan akan memberi program bimbingan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman bawahannya					
Pengalaman dan Penghargaan					
42. Saya menyakini atasan akan memberikan apresiasi pekerjaan dengan memberi kesempatan untuk melaksanakan pendidikan kedinasan					

43. Saya menyakini atasan akan memberikan kemudahan berupa fasilitas yang mampu membantu percepatan pekerjaan					
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

KEPUASAN KERJA

Kriteria Jawaban No. 44 s/d 69

1	2	3	4	5
Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju Sekali (SSS)

PERNYATAAN KEPUASAN KERJA MATERI	PENILAIAN				
	TS	KS	S	SS	SSS
Kesetiaan					
44. Saya menyadari tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang mengikat dijalani dengan semestinya					
45. Saya menyadari tingkat pengajuan untk mutasi ke instansi lain tergolong rendah					
46. Saya menyadari Instruksi dan perintah atasan selalu dijalankan dengan sebaik baiknya					
Kemampuan					
47. Saya memiliki kemampuan untuk mengoperasikan computer dalam mendukung pelaksanaan tugas kerja					
48. Saya memiliki kemampuan menggunakan aplikasi pendukung kerja yang wajib dioperasikan					
49. Saya memiliki kemampuan memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan dengan cepat					
50. Saya memiliki kesadaran untuk selalu mengacu pada prosedur kerja dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab					
Kejujuran					
51. Kejujuran dalam menyelesaikan kerja dengan sebenar benarnya					
52. Tidak melakukan penyalahgunaan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi					
Kreatifitas					

53. Saya harus mampu untuk berpikir kreatif					
54. Saya diharuskan untuk selalu mempunyai ide ide terbaru untuk menyelesaikan pekerjaan					
55. Saya harus mampu memberikan masukan masukan yang positif disetiap diskusi pekerjaan					
Kepemimpinan					
56. Saya menyadari bahwa pimpinan memiliki hubungan baik dengan bawahan					
57. Saya menyadari pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat					
58. Saya menyadari pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik					
59. Saya yakin pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan					
Kepuasan					
60. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
61. Saya sudah merasa puas dengan beban pekerjaan yang terkadang dilimpahkan kepada anda					
62. Saya menyadari selalu diberi kebebasan oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaan saya					
Lingkungan Kerja					
63. Saya mendapatkan lingkungan kerja saat ini nyaman dan bebas dari suara bising mesin					
64. Saya menyakini kebersihan ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja					

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ETOS KERJA

Kriteria Jawaban No. 70 s/d 90

1	2	3	4	5
Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)	Sangat Setuju Sekali (SSS)

PERNYATAAN ETOS KERJA	PENILAIAN				
MATERI	TS	KS	S	SS	SSS
Disiplin					
65. Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan					
66. Saya bersungguh sungguh setiap melakukan pekerja					
67. Saya selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi					
68. Saya selalu membuat peraturan pelaksanaan kerja dipatuhi dengan kesadaran dari diri sendiri					
Percaya Diri					
69. Saya mempercayai tidak ada pekerjaan yang dianggap sulit					
70. Saya mempercayai tidak ada permasalahan dalam pekerjaan yang tidak ada diselesaikan					
71. Saya menyakini target kerja yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik					
72. Saya menyakini sasaran kerja dapat dicapai dengan nilai yang optimal					
Tanggung Jawab					
73. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya					
74. Saya selalu berada di tempat dalam segala keadaan					
75. Saya selalu mengutamakan kepentingan dinas					
76. Saya mampu tidak melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain					
77. Saya berani memikul resiko					
78. Saya menyimpan dan atau memelihara dengan sebaik-baiknya barang-barang milik Negara yang dipercayakan kepadanya					
Mandiri					
79. Saya harus mampu untuk menggali diri					

secara mandiri					
80. Saya harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap hal baru yang dihadapi					
81. Saya selalu mengedepankan pengkayaan pengetahuan dengan cara mandiri tanpa harus diperintahkan terlebih dahulu					
Komunikasi					
82. Saya selalu berkomunikasi secara baik dengan sesama pegawai.					
83. Saya selalu menjalin komunikasi antara pimpinan dan bawahan dengan baik					
84. Saya menjalin Komunikasi antar bagian dengan baik					
85. Saya berpendapat komunikasi antara hubungan kerja telah mampu membangun koneksitas kerja					





LAMPIRAN 2

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UJI VALIDITAS KUISEONER BUDAYA ORGANISASI

Jumlah Pertanyaan : 18 Item

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N =$ jumlah kasus = 61 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,250.

konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 (Ghozali).

Catatan :

- **Item Yang Tidak Valid :**
 - a. Item No. 12
 - b. Item No. 14
 - c. Item No. 16
- **Tindakan :** Dihapus

Correlations

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_13	item_15	item_17	item_18	total_item
item_1	Pearson Correlation	1	.192	.178	1.000**	.178	1.000**	-.102	-.057	.192	.178	-.102	-.102	-.057	.178	.178	.430**
	Sig. (2-tailed)		.137	.171	.000	.171	.000	.436	.664	.137	.171	.436	.436	.664	.171	.171	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_2	Pearson Correlation	.192	1	.262*	.192	.262*	.192	.277*	.172	1.000**	.262*	.277*	.172	.262*	.262*	.262*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.137		.041	.137	.041	.137	.031	.184	.000	.041	.031	.031	.184	.041	.041	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_3	Pearson Correlation	.178	.262*	1	.178	1.000**	.178	.100	.132	.262*	1.000**	.100	.100	.132	1.000**	1.000**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.171	.041		.171	.000	.171	.445	.309	.041	.000	.445	.445	.309	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_4	Pearson Correlation	1.000**	.192	.178	1	.178	1.000**	-.102	-.057	.192	.178	-.102	-.102	-.057	.178	.178	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000	.137	.171		.171	.000	.436	.664	.137	.171	.436	.436	.664	.171	.171	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_5	Pearson Correlation	.178	.262*	1.000**	.178	1	.178	.100	.132	.262*	1.000**	.100	.100	.132	1.000**	1.000**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.171	.041	.000	.171		.171	.445	.309	.041	.000	.445	.445	.309	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_6	Pearson Correlation	1.000**	.192	.178	1.000**	.178	1	-.102	-.057	.192	.178	-.102	-.102	-.057	.178	.178	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000	.137	.171	.000	.171		.436	.664	.137	.171	.436	.436	.664	.171	.171	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_7	Pearson Correlation	-.102	.277*	.100	-.102	.100	-.102	1	.424**	.277*	.100	1.000**	1.000**	.424**	.100	.100	.526**
	Sig. (2-tailed)	.436	.031	.445	.436	.445	.436		.001	.031	.445	.000	.000	.001	.445	.445	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_8	Pearson Correlation	-.057	.172	.132	-.057	.132	-.057	.424**	1	.172	.132	.424**	.424**	1.000**	.132	.132	.459**
	Sig. (2-tailed)	.664	.184	.309	.664	.309	.664	.001		.184	.309	.001	.001	.000	.309	.309	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_9	Pearson Correlation	.192	1.000**	.262*	.192	.262*	.192	.277*	.172	1	.262*	.277*	.172	.262*	.262*	.262*	.580**
	Sig. (2-tailed)	.137	.000	.041	.137	.041	.137	.031	.184		.041	.031	.031	.184	.041	.041	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_10	Pearson Correlation	.178	.262*	1.000**	.178	1.000**	.178	.100	.132	.262*	1	.100	.100	.132	1.000**	1.000**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.171	.041	.000	.171	.000	.171	.445	.309	.041		.445	.445	.309	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_11	Pearson Correlation	-.102	.277*	.100	-.102	.100	-.102	1.000**	.424**	.277*	.100	1	1.000**	.424**	.100	.100	.526**
	Sig. (2-tailed)	.436	.031	.445	.436	.445	.436	.000	.001	.031	.445		.000	.001	.445	.445	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_13	Pearson Correlation	-.102	.277*	.100	-.102	.100	-.102	1.000**	.424**	.277*	.100	1.000**	1	.424**	.100	.100	.526**
	Sig. (2-tailed)	.436	.031	.445	.436	.445	.436	.000	.001	.031	.445	.000		.001	.445	.445	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_15	Pearson Correlation	-.057	.172	.132	-.057	.132	-.057	.424**	1.000**	.172	.132	.424**	.424**	1	.132	.132	.459**
	Sig. (2-tailed)	.664	.184	.309	.664	.309	.664	.001	.000	.184	.309	.001	.001		.309	.309	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_17	Pearson Correlation	.178	.262*	1.000**	.178	1.000**	.178	.100	.132	.262*	1.000**	.100	.100	.132	1	1.000**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.171	.041	.000	.171	.000	.171	.445	.309	.041	.000	.445	.445	.309		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_18	Pearson Correlation	.178	.262*	1.000**	.178	1.000**	.178	.100	.132	.262*	1.000**	.100	.100	.132	1.000**	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.171	.041	.000	.171	.000	.171	.445	.309	.041	.000	.445	.445	.309	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
total_item	Pearson Correlation	.430**	.580**	.763**	.430**	.763**	.430**	.526**	.459**	.580**	.763**	.526**	.526**	.459**	.763**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

VALIDITAS KUISEONER MOTIVASI

Jumlah Pertanyaan : 24 Item

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N =$ jumlah kasus = 61 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,250.

konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 (Ghozali).

Catatan :

- **Item Yang Tidak Valid :**

- a. Item No. 10
- b. Item No. 13
- c. Item No. 21
- d. Item No. 23
- e. Item No. 25

Correlations

Correlations																							
	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_20	item_21	item_22	item_24	Total_item	
item_2	Pearson Correlation	1	.235	.281	.207	.175	.800**	.225	.228	.090	.179	.221	.203	.133	-.063	.117	.130	.416**	.028	.058	.131	-.009	.541**
	Sig. (2-tailed)		.068	.028	.109	.176	.000	.082	.077	.492	.167	.086	.117	.307	.631	.371	.320	.001	.830	.658	.315	.944	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_3	Pearson Correlation	.235	1	.132	-.072	.080	.094	.885**	-.069	.075	.095	.955**	-.001	-.044	-.055	-.023	.870**	.227	-.026	.330**	.322	.020	.582**
	Sig. (2-tailed)	.068		.311	.581	.540	.473	.000	.598	.567	.466	.000	.995	.736	.674	.859	.000	.079	.840	.009	.011	.879	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_4	Pearson Correlation	.281	.132	1	.025	-.128	.310	-.161	.069	.000	.117	-.115	-.072	.046	.053	.067	.023	.194	.078	.142	.115	.088	.316**
	Sig. (2-tailed)	.028	.311		.847	.327	.104	.215	.596	1.000	.371	.377	.582	.726	.684	.609	.863	.133	.549	.276	.377	.502	.013
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_5	Pearson Correlation	.207	-.072	.025	1	.000	.198	-.031	.841**	-.009	-.036	-.076	.064	-.026	.046	.060	-.048	.160	.121	.186	.155	.101	.314**
	Sig. (2-tailed)	.109	.581	.847		.997	.126	.812	.000	.948	.784	.563	.622	.842	.726	.646	.716	.217	.354	.152	.234	.439	.014
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_6	Pearson Correlation	.175	.080	-.128	.000	1	.088	.051	-.035	.089	.104	.138	.848**	.038	.071	-.021	.120	.160	-.092	-.025	.056	-.113	.281**
	Sig. (2-tailed)	.176	.540	.327	.997		.502	.694	.789	.495	.425	.290	.000	.772	.584	.873	.359	.217	.482	.846	.667	.385	.028
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_7	Pearson Correlation	.800**	.094	.210	.198	.088	1	.174	.275*	.133	.152	.098	.152	.275*	-.003	.070	.125	.377**	.084	.118	.065	.113	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.473	.104	.126	.502		.180	.032	.305	.243	.452	.241	.032	.983	.592	.336	.003	.520	.367	.618	.387	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_8	Pearson Correlation	.225	.885**	.161	-.031	.051	.174	1	-.026	.047	.098	.903**	.052	.070	.001	.071	.836**	.303	.083	.255	.321*	.049	.636**
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.215	.812	.694	.180		.844	.720	.452	.000	.693	.590	.992	.584	.000	.018	.526	.048	.012	.710	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_9	Pearson Correlation	.228	-.069	.069	.841**	-.035	.275*	-.026	1	-.010	.097	-.072	.130	.041	.145	.002	-.126	.060	.111	.189	.184	.053	.340**
	Sig. (2-tailed)	.077	.598	.596	.000	.789	.032	.844		.940	.459	.581	.320	.751	.265	.986	.334	.648	.396	.145	.155	.683	.007
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_10	Pearson Correlation	.090	.075	.000	-.009	.089	.133	.047	-.010	1	.830**	.053	.059	.827**	.098	-.066	.131	.084	.085	.114	.111	-.005	.419**
	Sig. (2-tailed)	.492	.567	1.000	.948	.495	.305	.720	.940		.000	.683	.652	.000	.453	.612	.313	.522	.515	.382	.394	.969	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_11	Pearson Correlation	.179	.095	.117	-.036	.104	.152	.098	.097	.830**	1	.124	.104	.880**	.088	-.022	-.004	.040	-.028	.060	.132	-.042	.449**
	Sig. (2-tailed)	.167	.466	.371	.784	.425	.243	.452	.459	.000		.339	.423	.000	.499	.864	.976	.758	.831	.647	.309	.746	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_12	Pearson Correlation	.221	.955**	.115	-.076	.138	.098	.903**	-.072	.053	.124	1	.101	.027	-.001	.046	.888**	.212	-.083	.321*	.386**	.021	.620**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.377	.563	.290	.452	.000	.581	.683	.339		.440	.828	.992	.723	.000	.101	.526	.012	.002	.873	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_13	Pearson Correlation	.203	-.001	-.072	.064	.848**	.152	.052	.130	.059	.104	.101	1	.106	.173	-.075	.004	.280	-.029	-.035	.067	-.077	.329**
	Sig. (2-tailed)	.117	.995	.582	.622	.000	.241	.693	.320	.652	.423	.440		.417	.184	.565	.975	.029	.826	.787	.608	.555	.010
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_14	Pearson Correlation	.133	-.044	.046	-.026	.038	.275*	.070	.041	.827**	.880**	.027	1	.106	.028	.012	.042	.042	.082	.027	.099	-.033	.416**
	Sig. (2-tailed)	.307	.736	.726	.842	.772	.032	.590	.751	.000	.838	.417		.106	.623	.830	.926	.750	.528	.837	.448	.804	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_15	Pearson Correlation	-.063	-.055	.053	.046	.071	-.003	.001	.145	.098	.088	-.001	.173	.064	1	.106	-.021	.020	.764**	.129	.125	.179	.308**
	Sig. (2-tailed)	.631	.674	.684	.726	.584	.983	.992	.265	.453	.499	.992	.184	.623		.416	.874	.876	.000	.324	.336	.167	.016
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_16	Pearson Correlation	.117	-.023	.067	.060	-.021	.070	.071	.002	-.066	-.022	.046	-.075	.028	.106	1	.027	-.113	.080	-.057	.062	.824**	.257**
	Sig. (2-tailed)	.371	.859	.609	.646	.873	.592	.584	.986	.612	.864	.723	.565	.830	.416		.837	.386	.540	.663	.634	.000	.045
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_17	Pearson Correlation	.130	.870**	.023	-.048	.120	.125	.836**	-.126	.131	-.004	.898**	.004	.012	-.021	.027	1	.173	.898**	.366**	.309**	-.012	.556**
	Sig. (2-tailed)	.320	.000	.863	.716	.359	.336	.000	.334	.313	.976	.000	.975	.926	.874	.837		.182	.836	.004	.016	.930	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_18	Pearson Correlation	.416**	.227	.194	.160	.160	.377**	.303	.060	.084	.040	.212	.280	.042	.020	-.113	.173	1	.087	.093	.091	.009	.437**
	Sig. (2-tailed)	.001	.079	.133	.217	.217	.003	.018	.648	.522	.758	.101	.029	.750	.876	.386	.182		.503	.476	.487	.944	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_20	Pearson Correlation	.028	-.026	.078	.121	-.092	.084	.083	.111	.085	-.028	-.083	-.029	.082	.764**	.080	.027	.087	1	.085	.028	.079	.269**
	Sig. (2-tailed)	.830	.840	.549	.354	.482	.520	.526	.396	.515	.831	.526	.826	.528	.000	.540	.836	.503		.515	.833	.547	.036
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_21	Pearson Correlation	.058	.330**	.142	.186	-.025	.118	.255	.189	.114	.060	.321*	-.035	.027	.129	-.057	.366**	.093	.085	1	.850**	.046	.481**
	Sig. (2-tailed)	.658	.009	.276	.152	.846	.367	.048	.145	.382	.647	.012	.787	.837	.324	.663	.004	.476	.515		.000	.727	.000
	N	61	61	61	61																		

UJI VALIDITAS KUISEONER KEPUASAN KERJA

Jumlah Pertanyaan : 24 Item

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan N = jumlah kasus = 61 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,250.

konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 (Ghozali).

Catatan :

- **Item Yang Tidak Valid :**

- a. Item No. 10
- b. Item No. 13
- c. Item No. 21
- d. Item No. 23

UJI VALIDITAS KUISEONER ETOS KERJA

Jumlah Pertanyaan : 24 Item

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- c) r hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai r tabel dengan ketentuan $N =$ jumlah kasus = 61 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,250.

konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's alpha $>$ 0,60 (Ghozali).

Catatan :

- **Item Yang Tidak Valid :**
 - f. Item No. 7
 - g. Item No. 9
 - h. Item No. 10
 - i. Item No. 12
 - j. Item No. 18
- **Tindakan :** Dihapus/Dibuang

Correlations

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_8	item_11	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_19	item_20	item_21	total_item
item_1	Pearson Correlation	1	-.185	.258	.175	-.185	.258	.258	-.104	-.094	-.104	.258	1.000	-.071	.258	-.071	.175	.354
	Sig. (2-tailed)		.153	.044	.178	.153	.044	.044	.424	.471	.424	.044	.000	.587	.044	.587	.178	.005
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_2	Pearson Correlation	-.185	1	.079	.000	1.000	.079	.079	.365	.291	.365	.079	-.185	.384	.079	.384	.000	.459
	Sig. (2-tailed)	.153		.543	1.000	.000	.543	.543	.004	.023	.004	.543	.153	.002	.543	.002	1.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_3	Pearson Correlation	.258	.079	1	.070	.079	1.000	1.000	.079	.195	.079	1.000	.258	-.059	1.000	-.059	.070	.751
	Sig. (2-tailed)	.044	.543		.590	.543	.000	.000	.543	.133	.543	.000	.044	.649	.000	.649	.590	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_4	Pearson Correlation	.175	.000	.070	1	.000	.070	.070	.171	-.003	.171	.070	.175	-.143	.070	-.143	1.000	.350
	Sig. (2-tailed)	.178	1.000	.590		1.000	.590	.590	.186	.980	.186	.590	.178	.271	.590	.271	.000	.006
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_5	Pearson Correlation	-.185	1.000	.079	.000	1	.079	.079	.365	.291	.365	.079	-.185	.384	.079	.384	.000	.459
	Sig. (2-tailed)	.153	.000	.543	1.000		.543	.543	.004	.023	.004	.543	.153	.002	.543	.002	1.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_6	Pearson Correlation	.258	.079	1.000	.070	.079	1	1.000	.079	.195	.079	1.000	.258	-.059	1.000	-.059	.070	.751
	Sig. (2-tailed)	.044	.543	.000	.590	.543		.000	.543	.133	.543	.000	.044	.649	.000	.649	.590	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_8	Pearson Correlation	.258	.079	1.000	.070	.079	1.000	1	.079	.195	.079	1.000	.258	-.059	1.000	-.059	.070	.751
	Sig. (2-tailed)	.044	.543	.000	.590	.543	.000		.543	.133	.543	.000	.044	.649	.000	.649	.590	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_11	Pearson Correlation	-.104	.365	.079	.171	.365	.079	.079	1	.005	1.000	.079	-.104	.346	.079	.346	.171	.489
	Sig. (2-tailed)	.424	.004	.543	.186	.004	.543	.543		.970	.000	.543	.424	.006	.543	.006	.186	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_13	Pearson Correlation	-.094	.291	.195	-.003	.291	.195	.195	.005	1	.005	.195	-.094	.175	.195	.175	-.003	.333
	Sig. (2-tailed)	.471	.023	.133	.980	.023	.133	.133	.970		.970	.133	.471	.177	.133	.177	.980	.009
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_14	Pearson Correlation	-.104	.365	.079	.171	.365	.079	.079	1.000	.005	1	.079	-.104	.346	.079	.346	.171	.489
	Sig. (2-tailed)	.424	.004	.543	.186	.004	.543	.543		.970	.000	.543	.424	.006	.543	.006	.186	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_15	Pearson Correlation	.258	.079	1.000	.070	.079	1.000	1.000	.079	.195	.079	1	.258	-.059	1.000	-.059	.070	.751
	Sig. (2-tailed)	.044	.543	.000	.590	.543	.000	.000	.543	.133	.543		.044	.649	.000	.649	.590	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_16	Pearson Correlation	1.000	-.185	.258	-.175	-.185	.258	.258	-.104	-.094	-.104	.258	1	-.071	.258	-.071	.175	.354
	Sig. (2-tailed)	.000	.153	.044	.178	.153	.044	.044	.424	.471	.424	.044		.587	.044	.587	.178	.005
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_17	Pearson Correlation	-.071	.384	-.059	-.143	.384	-.059	-.059	.346	.175	.346	-.059	-.071	1	-.059	1.000	-.143	.348
	Sig. (2-tailed)	.587	.002	.649	.271	.002	.649	.649	.006	.177	.006	.649	.587		.649	.000	.271	.006
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_19	Pearson Correlation	.258	.079	1.000	.070	.079	1.000	1.000	.079	.195	.079	1.000	.258	-.059	1	-.059	.070	.751
	Sig. (2-tailed)	.044	.543	.000	.590	.543	.000	.000	.543	.133	.543	.000	.044	.649		.649	.590	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_20	Pearson Correlation	-.071	.384	-.059	-.143	.384	-.059	-.059	.346	.175	.346	-.059	-.071	1.000	-.059	1	-.143	.348
	Sig. (2-tailed)	.587	.002	.649	.271	.002	.649	.649	.006	.177	.006	.649	.587		.649	.000	.271	.006
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
item_21	Pearson Correlation	.175	.000	.070	1.000	.000	.070	.070	.171	-.003	.171	.070	.175	-.143	.070	-.143	1	.350
	Sig. (2-tailed)	.178	1.000	.590	.000	1.000	.590	.590	.186	.980	.186	.590	.178	.271	.590	.271	.000	.006
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
total_item	Pearson Correlation	.354	.459	.751	.350	.459	.751	.751	.489	.333	.489	.751	.354	.348	.751	.348	.350	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.005	.006	.000	.006	.006	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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



LAMPIRAN 3

UJI ASUMSI KLASIK

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UJI PERSYARATAN ANALISIS

1. UJI NORMALITAS

- Variabel Dependent Etos Kerja
- Variabel Independent Budaya Organisasi
Motivasi
Kepuasan Kerja

Uji Aplikasi SPSS Versi 20.0

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Etos Kerja
b. All requested variables entered.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.054	6.378

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi
b. Dependent Variable: Etos Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.200	3	86.733	2.132	.106 ^b
	Residual	2318.751	57	40.680		
	Total	2578.951	60			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Unggul | Cerdas | Terpercaya

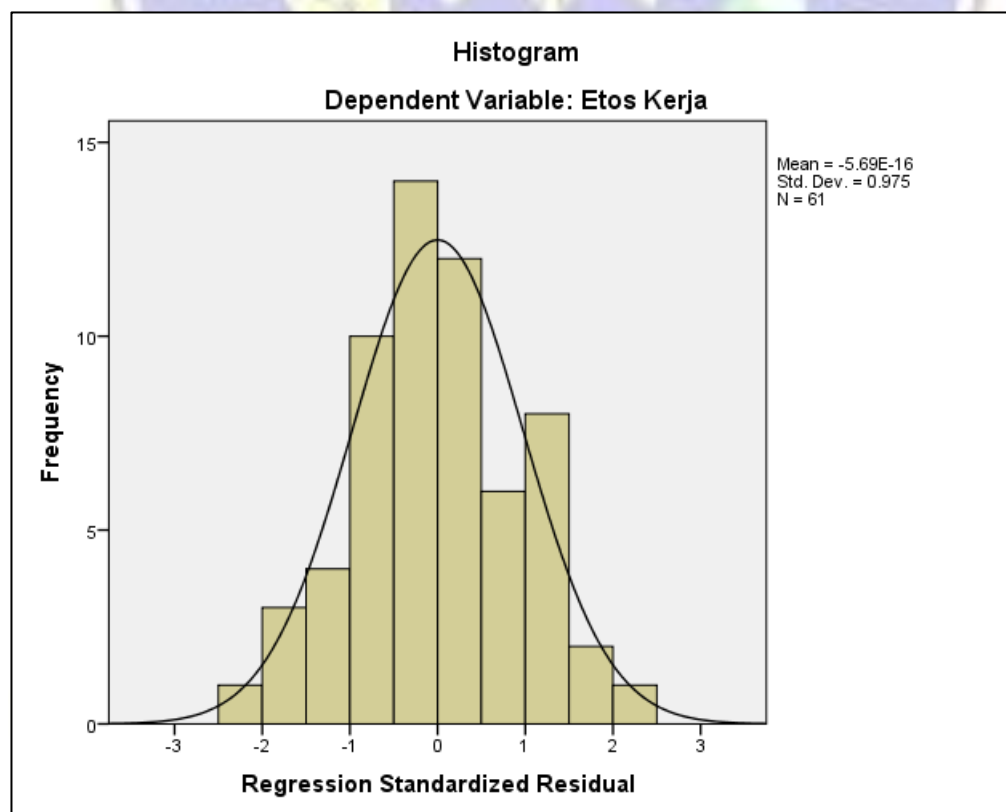
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.642	12.241		3.320	.002
	Budaya Organisasi	.011	.113	.012	.099	.922
	Motivasi	.299	.121	.330	2.466	.017
	Kepuasan Kerja	-.031	.093	-.044	-.328	.744

a. Dependent Variable: Etos Kerja

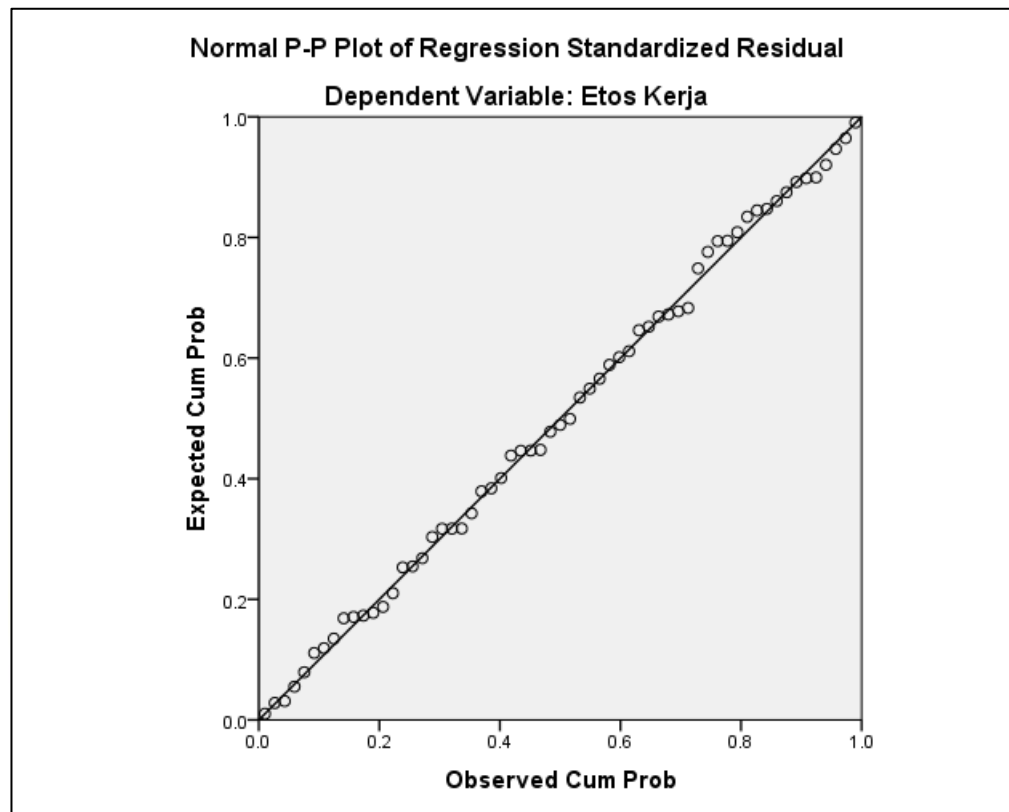
Residuals Statistics ^a						
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N	
Predicted Value	58.45	68.96	63.87	2.082	61	
Residual	-14.813	14.944	.000	6.217	61	
Std. Predicted Value	-2.603	2.447	.000	1.000	61	
Std. Residual	-2.322	2.343	.000	.975	61	

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Grafik Histogram



Uji Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual



UJI KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	6.21657890
Most Extreme Differences	Absolute	.046
	Positive	.034
	Negative	-.046
Kolmogorov-Smirnov Z		.358
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.038	-.012	3.67170

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.730	3	10.243	.760	.521 ^b
	Residual	768.440	57	13.481		
	Total	799.171	60			

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.200	7.047		1.731	.089		
	Budaya Organisasi	-.054	.065	-.107	-.824	.413	.992	1.008
	Motivasi	.014	.070	.029	.207	.836	.881	1.135
	Kepuasan Kerja	-.063	.054	-.162	-1.170	.247	.875	1.143

a. Dependent Variable: Abs_RES

Coefficient Correlations^a

Model			Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi
1	Correlations	Kepuasan Kerja	1.000	-.087	-.344
		Budaya Organisasi	-.087	1.000	.023
		Motivasi	-.344	.023	1.000
	Covariances	Kepuasan Kerja	.003	.000	-.001
		Budaya Organisasi	.000	.004	.000
		Motivasi	-.001	.000	.005

a. Dependent Variable: Abs_RES

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Budaya Organisasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
1	1	3.977	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.265	.00	.72	.04	.20
	3	.007	23.752	.06	.08	.32	.80
	4	.003	35.937	.94	.20	.64	.01

a. Dependent Variable: Abs_RES



LAMPIRAN 4

UJI HIPOTESIS REGRESI LINIER BERGANDA

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

UJI HIPOTESIS

REGRESI LINIER BERGANDA

- Variabel Dependent Etos Kerja
- Variabel Independent Budaya Organisasi
- Motivasi
- Kepuasan Kerja

Uji Aplikasi SPSS Versi 20.0

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Etos Kerja
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.318 ^a	.101	.054	6.378

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.200	3	86.733	2.132	.106 ^b
	Residual	2318.751	57	40.680		
	Total	2578.951	60			

a. Dependent Variable: Etos Kerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	40.642	12.241		3.320	.002		
	Budaya Organisasi	.011	.113	.012	.099	.922	.992	1.008
	Motivasi	.299	.121	.330	2.466	.017	.881	1.135
	Kepuasan Kerja	-.031	.093	-.044	-.328	.744	.875	1.143

a. Dependent Variable: Etos Kerja