

# **ETOS KERJA DAN KEPUASAN KERJA DAPAT MEMPENGARUHI KEMAMPUAN PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNPSU)**

**ENGGAR WIJAYA<sup>1</sup>,**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jl. Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

*enggarwijayajr16@gmail.com*

## **ABSTRAK**

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

*Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.*

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

# **WORK ETHOS AND JOB SATISFACTION CAN AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE IN BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNPSU)**

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the relationship between work ethic and job satisfaction on employee performance at the National Narcotics Agency of North Sumatra Province (BNNPSU). This study uses quantitative research and uses an associative approach, the sample of this study was taken by all permanent employees at the Office of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province (BNNPSU), amounting to 72 employees. Data collection techniques used by media interviews (interviews), study documentation and questionnaires (questionnaire). Data analysis techniques in this study used the classic assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing.*

*The results of this study indicate that the work ethic has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction has a positive but not significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Ethic, Job Satisfaction and Employee Performance.*

## **PENDAHULUAN**

Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. Badan Narkotika Nasional dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Perusahaan/instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menjalankan seluruh aktivitas. Artinya perusahaan/instansi sangat membutuhkan manusia sekalipun jumlahnya sangat minim misalnya dengan menggunakan teknologi canggih sekalipun. Manusia diciptakan Tuhan sebagai makhluk yang terbaik diantara makhluk lainnya yang diberikan kelebihan akal dan pikiran. Masalahnya diantara manusia itu sendiri kepintaran dan kecerdasannya sangat berbeda antara satu dengan yang lain.

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

Kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Noor, 2013).

Fenomena kinerja yang ditemukan di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan. Dimana pegawai belum dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan. Hal tersebut dapat dilihat masih banyaknya pekerjaan yang dikerjakan kurang maksimal.

Etos kerja adalah Semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016).

Fenomena Etos Kerja yang ditemukan pada kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) dapat dilihat dari beberapa sikap pegawai yang kurang baik, berdasarkan hal tersebut maka ada beberapa pegawai yang kurang berkomitmen terhadap perusahaan.

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

Fenomena Kepuasan Kerja yang ditemukan di kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) dilihat dari pekerjaan yang berdasarkan anggaran yang diterima yang berakibat kejenuhan pegawai dalam bekerja. Sangat banyak luang waktu pada saat jam kerja mengakibatkan beberapa pegawai sering bosan

akan pekerjaannya, keadaan situasi pekerjaan seperti itu membuat pegawai sering bermain game bermain handphone pada saat jam kerja berlangsung.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

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

(Busro, 2018) kinerja dapat diukur oleh indikator dengan indikator: a) Hasil Kerja dengan indikator : Kualitas kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, b) Perilaku Kerja dengan indikator : Disiplin Kerja, inisiatif, ketelitian, c) Sifat Pribadi dengan indikator : kejujuran dan kreativitas. Sedangkan menurut (Bangun, 2012) diukur oleh indikator

: a) Jumlah Pekerjaan, b) Kualitas Pekerjaan, c) Ketepatan Waktu, d) Kehadiran, e) Kemampuan Bekerja Sama.

### **Etos Kerja**

(Santoso, 2012) mengatakan Etos sesungguhnya berasal dari bahasa Yunani yang memiliki arti watak atau karakter. Sebuah watak atau karakter yang menggambarkan keseluruhan diri orang tersebut. Kalau diperkecil lagi dalam ruang lingkup pekerjaan, etos ini sering kali digunakan untuk menggambarkan sikap, kepribadian dalam menjalankan pekerjaan. Etos kerja terbaik dan mulia berbasis nurani dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, watak, karakter, akhlak, dan etika seseorang dalam bekerja yang tak lepas dari landasan keyakinan nilai-nilai spiritualitas yang bersumber dari hati nurani. Sedangkan menurut pendapat lain (Priansa, 2018) Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut (Darodjat, 2015) Etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. Jadi berdasarkan beberapa teori tentang etos kerja dapat diambil kesimpulan Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, sikap perilaku, kebiasaan-kebiasaan seseorang pada saat melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Syafii & Ulinuha, 2018) indikator etos kerja sebagai berikut : a) Sikap Karyawan, b) Perasaan Seorang Karyawan, c) Kesiapan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, d) Keseriusan Karyawan saat bekerja. Sedangkan menurut sinamo (Saleh & Utomo, 2018) indikator etos kerja : a) Penuh tanggung jawab, b) Semangat kerja yang tinggi, c) Berdisiplin, d) Tekun dan Serius, e) Menjaga Martabat dan Kehormatan.

### **KEPUASAN KERJA**

Menurut (Sutrisno, 2009) Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan/pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam situasi kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2001) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Faktor yang bisa digunakan mengukur kepuasan kerja pegawai: 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, 2) Supervisi, 3) Organisasi dan Manajemen, 4) Kesempatan Maju, 5) Gaji dan Keuntungan finansial lain seperti insentif, 7) Rekan Kerja, 8) Kondisi Pekerjaan. Menurut pendapat lain (Anwar et al., 2019) (1) Pencapaian nilai, bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja penting individual; (2) Pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan; (3) Pemenuhan kebutuhan, bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan

memungkinkan seorang individu memenuhi kebutuhannya; (4) Ketidak sesuaian, yaitu harapan yang terpenuhi mewakili perbedaan antara apa yang diharapkan oleh seorang individu dari sebuah pekerjaan, saat harapan lebih besar dari pada yang diterima seseorang tidak akan puas; (5) Keadilan, seseorang akan merasakan puas atau tidak puas tergantung apakah dia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi; (6) Komponen watak atau genetik, kepuasan kerja merupakan sifat personal atau genetik, terdapat beberapa rekan kerja tampak puas sedangkan yang lainnya kelihatan selalu tidak puas.

### **Kerangka Konseptual**

#### **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Etos kerja sangat mempengaruhi kinerja dikarenakan jika etos kerja di perusahaan itu diterapkan dan di aplikasikan pada saat bekerja oleh para pegawai maka akan berpengaruh dengan kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat dikarenakan para pegawai menerapkan Etos Kerja pada saat sedang melakukan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menurut (Bawelle & Sepang, 2016, hal. 359) hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sumarauw & Timbuleng, 2015, hal. 1058) Bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian lain mengemukakan menurut (D. Priansa, 2015, hal. 346); (Jufrizen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.



sejumlah 72 Orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) dijadikan sampel yaitu sebanyak 72 orang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Interview* (Wawancara), studi dokumentasi, dan kuesioner (Angket). Pertanyaan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis validitas dan reliabilitas untuk menguji angket. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 22.

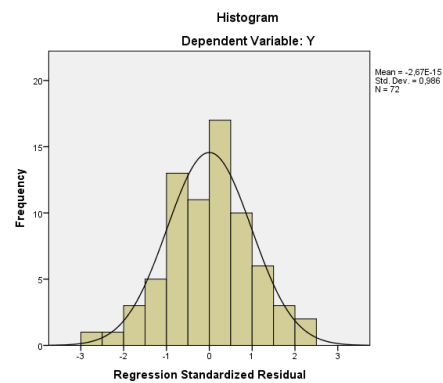
## HASIL Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut dibawah ini hasil uji normalitas untuk menhuji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan Uji *Kolmogrof-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

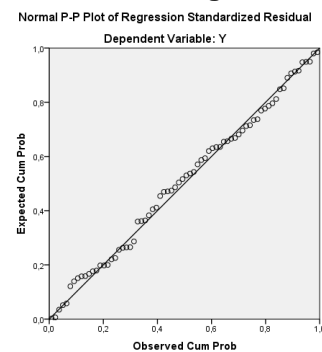
**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,41378428
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,052
	Positive	,043
	Negative	-,052
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai *Kolmogrof-Smirnov* adalah 0,05 dan signifikan pada 0,200 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data residen berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar grafik Histogram dan normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**



**Gambar 3. Hasil Uji Normal P-Plot Standardized Uji Multikolinearitas**

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

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas**

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

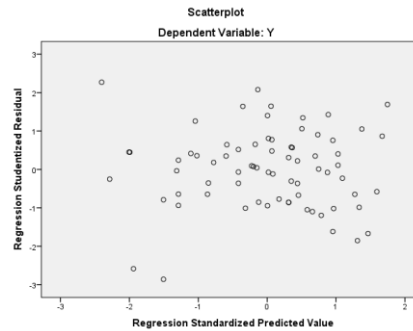
Berdasarkan tabel 2. Uji multikolinearitas diatas, nilai VIF dan *Tolerance* menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan *Tolerance* yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

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

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

**Regresi Linear Berganda**

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda**

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

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka persamaan regresi linier berganda

yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Nilai a = 21,691 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Etos Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 21,691.
- Nilai koefisien regresi X1 = 0,512 menunjukkan apabila Etos Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara 51,2%. Kontribusi yang diberikan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 51,2% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 3 diatas
- Nilai koefisien regresi X2 = 0,150 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara sebesar 15,0%. Kontribusi yang diberikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15,0% dilihat dari *standarized coefficients* pada tabel 3 diatas.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

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

**Tabel 4 Hasil Uji T**

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, diketahui nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Etos Kerja (X1) adalah 5,084 lebih besar dari pada t tabel , dengan nilai signifikansi sebesar = 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,000 adalah lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah 1,842 lebih kecil dari pada t tabel , dengan nilai signifikansi sebesar = 0,070 > 0,05. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,070 adalah lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji F

Hasil pengujian hipotesis secara serempak dapat dilihat pada tabel 5 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji t**

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

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Dari data diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 16,363 dan nilai Ftabel 2,74 dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung > Ftabel (16,363 > 2,74), hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama sama berpengaruh

positif terhadap kinerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

### Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.322	.302	3.463

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 hasil uji tabel regresi koefisien determinasi model summary pada tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,322 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 32,2 % artinya bahwa persentase pengaruh variabel Etos Kerja dan Kepuasan Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) sebesar 32,2%, dan sisanya 67,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa H1 diterima dengan kata lain Etos Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan thitung

$5.084 > t_{tabel} 1,994$ . Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat Etos Kerja yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bawelle & Sepang (2016) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai H1 ditolak dengan kata lain bahwa H1 ditolak dengan kata lain bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai Sig sebesar  $0,070 > 0,05$  dan nilai thitung =  $1,842 < t_{tabel} 1,994$ . Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan menyatakan bahwa kepuasan kerja positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

### Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa Etos Kerja dan

Kepuasan Kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU).

Dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan demikian Etos Kerja dan kepuasan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai semakin baik pula. Etos kerja dan kepuasan kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan lainnya. Bila Etos kerja tidak diterapkan serta kepuasan kerja yang menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Yang berarti bahwa Etos kerja yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU) artinya, etos kerja dan kepuasan kerja menentukan tingkat kinerja pegawai dalam suatu instansi dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

## DAFTAR PUSTAKA BUKU

- Anwar, A., Rahmadani, S., & Rochka, M. M. (2019). *Clinical Autonomy dan Kepuasan Kerja Dokter Era JKN*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ginting, D. (2016). *Etos kerja panduan menjadi karyawan yang cerdas*. Jakarta: PT Elex media komputindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). 2016: Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Mangkunegara, A. prabu. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakrya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Payadnya, P. A. A., & Jayantika, G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Santoso, E. J. (2012). *Good Ethos 7 Etos kerja terbaik dan mulia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sarwono, J. (2006). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen kinerja orporasi dan organisasi panduan penyusunan indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. PT. Fajar Interpratama Mandiri.

## JURNAL

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Anam, K., & Rifqi, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Aangkut (Manol) di

- UPT TPI Mayangan Kota Probolinggo. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 16(2). <https://doi.org/10.30651/blc.v16i2.3132>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 51–60.
- Arifin, M., Keguruan, F., Pendidikan, I., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal EduTech*, 3(2), 2442–6024.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Herlina, E., Sedjati, R. S., & Wartubi. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Karangampel Kabupaten Indramayu. *Jurnal Manajemen*, 2(3), 228–237.
- Irfan, M. I. (2018). Strategi Komunikasi Konsuler Pada Konsulat Jenderal Republik Indonesia Dalam Menerima Aduan Warga Negara Indonesia Di Johor Bahru (Doctoral dissertation).
- Iskandar, D., & Nasution, M. I. B. (2019, October). Analisis Pengaruh Kepercayaan, Keamanan dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian pada Online Shop Lazada (Studi Kasus Pada Mahasiswa/i FEB UMSU). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 128-137).
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17 (2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Jufrizen, J., & Nasution, M. F. (2017). Pengaruh Return On Assets, Total Assets Turnover, Quick Ratio, Dan Inventory Turnover Terhadap Debt To Assets Ratio Pada Perusahaan Jasa Sub Sektor Perdagangan Besar Barang Produksi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 16(1).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- PRAYOGI, A. (2018). THE EFFECT OF APPLYING SOCIAL INTERACTIVE WRITING FOR ENGLISH LANGUAGE LEARNERS (SWELL) METHOD ON THE STUDENTS' ACHIEVEMENT IN WRITING NARRATIVE PARAGRAPH.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 39-51.
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 121-139.
- Priansa, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ecodemica*, 3(1), 342–347.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, 3(5), 1471–1490.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051–1060.
- Syafii, M., & Ulinuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt . Ananda Jataka Bayu Sejahtera ( Ajbs ) Di Kota Gresik. *Gema Ekonomi*, 07(1), 61–69. <https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.3477648>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Usoh, N. M., Tewel, B., & Saerang, R. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA*, 8(1), 2126–2136.